



Roj: **STSJ AND 10853/2014 - ECLI:ES:TSJAND:2014:10853**

Id Cendoj: **41091340012014102469**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **18/12/2014**

Nº de Recurso: **2997/2013**

Nº de Resolución: **3415/2014**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANA MARIA ORELLANA CANO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Recurso nº 2997/13 MG Sent. Núm. 3415/14

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

ILMOS. SRES.:

DOÑA ANA MARÍA ORELLANA CANO, PRESIDENTA

DOÑA EVA MARÍA GÓMEZ SÁNCHEZ

DON JESÚS SÁNCHEZ ANDRADA

En Sevilla, a 18 de diciembre de dos mil catorce.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 3415/2014

En el recurso de suplicación interpuesto por **Eurogrúas** Occidental S.L.U., contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 11 de los de Sevilla, autos nº 907/12; ha sido Ponente la Iltrma. Sra. D^a ANA MARÍA ORELLANA CANO, Magistrada Especialista del Orden Jurisdiccional Social.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO : Según consta en autos, se presentó demanda por D. Ángel contra Gil Huelva S.L., Grúas Y Transportes Gil S.A. y **Eurogrúas** Occidental S.L.U.,t con intervención del Fondo de Garantía Salarial, sobre despido, se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 14-5-13 por el Juzgado de referencia, en la que se estimó la demanda.

SEGUNDO : En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

"1) D. Ángel ha venido prestando sus servicios para las empresas con la categoría profesional de conductor operador grúa articulada (o camión pluma), percibiendo por ello un salario diario a efectos de despido de 67,59 euros, en virtud de contratos temporales, en los siguientes periodos:

Desde el 1 de octubre de 2007 hasta el 30 de septiembre de 2008 para Transportes Gil S.A. .

Desde el 1 de octubre de 2008 hasta el día 31 de marzo de 2009, para Gil Huelva S.L.

Desde el día 1 de abril de 2009 hasta el día 30 de marzo de 2010, para Transportes Gil S.A.

Desde el día 31 de marzo de 2010 hasta el día 15 de junio de 2010, para Transportes Gil S.A.



Desde el 16 de junio de 2010 hasta el día 30 de abril de 2012, para Transportes Gil S.A. El día 8 de diciembre de 2010 acuerdan trabajador y empresa, la conversión del contrato temporal en indefinido, acordándose en la cláusula octava que cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. Tal documento obra al folio 412 a 414 y se da por reproducida.

Desde el día 1 de mayo de 2012, para **Eurogrúas Occidenta S.L.U.**

2) En el momento del cese, la empresa contaba con un total de 121 trabajadores, de ellos 82, son gruistas. Por causas organizativas se han despedido entre junio y julio de 2012 a 10 trabajadores.

3) La empresa ha procedido a la venta de 8 grúas articuladas y tres grúas autopropulsadas.

4) El día 12 de junio de 2012, la empresa demandada entrega al actor carta donde se le comunica el despido objetivo por causas organizativas, con fecha de efectos de dicho día, la razón del cese se debe a que debido a la venta de la maquinaria, existe un excedente de trabajadores.

Al trabajador se le entrega la suma de 6.421 euros, en concepto de indemnización y de 1024 euros, en concepto de omisión del preaviso.

La comunicación obra a los folios 18 a 20 de las actuaciones y se da por reproducida.

5) Con fecha presentó la correspondiente solicitud de conciliación 6 de julio de 2012, que se tuvo por intentada sin efecto con fecha 22 de agosto de 2012. La presente demanda se interpuso el día 17 de julio de 2012."

TERCERO : Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada **Eurogrúas Occidental S.L.U.**, que fue impugnado por la demandante.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO : El actor prestó servicios para la empresa demandada hasta el 12 de junio de 2012, fecha en la que fue despedido mediante carta por causas organizativas. La sentencia recurrida estima la demanda y declara el despido improcedente. La parte recurrente solicita, como primer motivo de recurso, con debido sustento adjetivo, la revisión del hecho probado tercero de la sentencia recurrida; pretensión que ha de prosperar, pues así se extrae de la prueba documental en la que se basa, aunque sólo parcialmente, pues no necesario que conste como acreditado el listado de vehículos vendidos. Por lo tanto, se adiciona lo siguiente: "La empresa demandada disponía de 73 vehículos de flota, - 31 grúas y 42 grúas autopropulsadas-. La plantilla de la empresa era de 121 trabajadores, de los cuales 82 eran operadores de grúa, 29, conductores de grúas articuladas, y 53 con categoría de conductores de grúas autopropulsadas. En mayo de 2012, la empresa vendió 8 vehículos grúa articulada (camiones brazo) y 3 vehículos de grúa autopropulsada (grúa), quedando en la empresa 62 vehículos en total, -23 grúas articuladas y 39 grúas autopropulsadas. En junio de 2012, la empresa extinguió 10 puestos de trabajo, alegando en las cartas de despido como causa la venta de los vehículos, quedando en la empresa 72 trabajadores operadores de grúa, -22 con categoría de conductor de grúa articulada y 50 con categoría de conductor de grúa autopropulsada-".

SEGUNDO : La parte recurrente solicita, como segundo motivo de recurso, con debido sustento adjetivo, la adición de un nuevo hecho probado a la sentencia recurrida; pretensión que ha de prosperar, por extraerse de la prueba documental a cuya aportación se ha accedido. Por lo tanto, se adiciona lo siguiente: "La empresa demandada inició un procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo en el mes de julio de 2012, por causas económicas, basadas -según alegaciones de la empresa-, en la disminución persistente de ingresos o ventas desde el año 2009 hasta la fecha de inicio de la medida y, en la existencia de pérdidas al cierre de los ejercicios de 2010 y 2011, así como a la situación provisional de pérdidas al cierre provisional del primer trimestre del año 2012".

TERCERO : La parte recurrente denuncia, como último motivo de suplicación, con adecuado amparo procesal, la infracción de los artículos 52 c) y 51.1 del Estatuto de los Trabajadores , así como de la jurisprudencia que reseña. La cuestión controvertida se centra en determinar si concurren o no las causas organizativas esgrimidas por la empresa demandada en la carta de despido objetivo, como justificadoras de la medida extintiva. Consiste la causa organizativa en la venta de vehículos, que han producido un desequilibrio entre la necesidad de mano de obra y el número de vehículos que quedan en la empresa, lo que conlleva la necesidad de amortizar puestos de trabajo y de proceder al despido objetivo. La sentencia recurrida declara el despido improcedente, al no haber quedado acreditada la causa por la que la empresa adoptó la decisión de vender vehículos, por lo que concluye que se trató de una decisión no justificada, arbitraria y unilateral. El artículo 51.1.3º del Estatuto de los Trabajadores , en la redacción dada por el Real Decreto ley 3/2012,



de 10 de febrero, que es la vigente en la fecha del despido acaecido el 18 de junio de 2012, dispone que "Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado". La redacción, en este aspecto, es idéntica a la que le otorgó al precepto la reforma laboral operada por la Ley 35/2010. Respecto de los despidos objetivos por causas técnicas, organizativas o de producción, las causas técnicas se refieren a los cambios, "entre otros", en los medios o instrumentos de producción; las causas organizativas concurren cuando se produzcan cambios, "entre otros", en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal. Y, las causas productivas afectan a los cambios, "entre otros", en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Por consiguiente, puede afirmarse que las causas técnicas y organizativas hacen referencia al ámbito interno de la empresa. Las causas organizativas se refieren a los cambios derivados de los medios materiales y personales, incluyendo, por tanto, la organización del personal. En esta causa se encuadra la reorganización empresarial que permite eliminar personal innecesario para el funcionamiento de la empresa. Las causas productivas, sin embargo, aluden al ámbito externo de la empresa: las fluctuaciones de la demanda de los bienes o servicios que produce, el desequilibrio entre la oferta y la demanda de los productos, que quiere situar la empresa en el mercado. Por ello, las causas productivas están relacionadas con las causas económicas, porque los cambios en la demanda de productos o servicios de la empresa pueden suponer pérdidas o disminución de ingresos, concurriendo asimismo causas económicas. Pero se trata de causas distintas, puesto que las primeras inciden en la demanda de productos mientras que las segundas lo hacen sobre la situación económica de la empresa. Por el contrario, las causas técnicas, organizativas y de producción son ajenas a la situación económica de la empresa, que no tiene por qué ser negativa. Se trata de causas diferentes y, el legislador permite que tanto las causas económicas, como las técnicas, organizativas o de producción, justifiquen el despido objetivo. Basta que concurra una de ellas. En la sentencia recurrida, se vincula la causa organizativa a la económica, obligando al empresario a que acredite que la venta de la maquinaria trajo causa de la situación económica de la empresa. Y, este requisito no lo exige el legislador cuando regula la causa organizativa. La empresa ha procedido a la venta de un número de grúas y, a raíz de esta situación, se encuentra con un sobredimensionamiento de la plantilla, ya que no precisa de los servicios de tantos conductores de grúas y, procede a realizar un reajuste de la plantilla, para adaptarla a las nuevas necesidades empresariales. Se ha producido una reorganización de los recursos materiales y personales, que constituyen una causa organizativa, justificadora del despido objetivo que, por ende, merece la calificación de despido procedente, a tenor de los artículos 52 c) y 51.1.3º del Estatuto de los Trabajadores . Procede, en consecuencia, con estimación del recurso de suplicación, la revocación de la sentencia recurrida y, la desestimación de la demanda. Devuélvase a la empresa recurrente el depósito efectuado para recurrir y, una vez firme la presente sentencia, dése a la consignación el destino legal. No hay condena en costas.

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación formulado por **Eurogrúas Occidental S.L.** debemos revocar y revocamos la sentencia recurrida, que dejamos sin efecto. En consecuencia y, en sustitución de la misma, desestimando la demanda debemos absolver y absolvemos a los demandados de los pedimentos deducidos en su contra, declarando el despido procedente. Devuélvase a la empresa recurrente el depósito efectuado para recurrir y, una vez firme la presente sentencia, dése a la consignación el destino legal. No hay condena en costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, frente a esta sentencia, cabe recurso de casación para la unificación de doctrina, que podrá ser preparado dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, así como que, transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvase los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

VOTO PARTICULAR



VOTO PARTICULAR QUE FORMULA el Ilmo. Sr. D. JESÚS SÁNCHEZ ANDRADA, Magistrado de la Sala de lo Social de Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en relación con la sentencia de dicha Sala, núm. 3415/2014, de 18/12/2014, dictada en el Recurso de Suplicación nº 2997/2013, al amparo del art. 260 de la Ley Orgánica del Poder Judicial .

Mediante el presente voto particular se expresa, con total respeto, la discrepancia del criterio que mantiene la postura mayoritaria de la Sala al resolver las cuestiones que se suscitan en el presente recurso de suplicación. Ello tiene como base, los siguientes fundamentos:

UNICO .- Según se desprende del relato de la sentencia en la carta de despido, la causa organizativa que se invoca para fundamentar la extinción, tiene su razón de ser en el hecho de haberse vendido ocho grúas articuladas y 3 grúas autopropulsadas, en la totalidad de la empresa, por lo que si antes había una relación de 31 grúas articuladas-29 trabajadores, 42 autopropulsadas-53 trabajadores, relación total 73 grúas-82 trabajadores, tras la venta quedan 23 grúas articuladas- 29 trabajadores, 39 autopropulsadas-53 trabajadores, total 62 grúas- 82 trabajadores y por tal motivo se hace necesario amortizar 10 puestos de trabajo, 7 de grúas articuladas y 3 de móviles, alegando que esto supone mejorar su situación competitiva, ya que la venta dejaría sin funciones a éstos trabajadores, sin más precisiones, por lo que las causas en las que se funda el despido, son organizativas y como reiteradamente declara esta Sala, por todas, Sentencia núm. 2876, de 10 de octubre 2012 , ref. 3746/2011, el despido por circunstancias objetivas ha sufrido una larga evolución continua, si con el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo, tal despido era lícito cuando fuera necesaria la amortización de un puesto de trabajo, cuando no procediera utilizar al trabajador afectado en otras tareas, pasó sin retoques de especial consideración al ET 1980, hasta que la reforma introducida por la Ley 11/1994, de 19 mayo, despojará a tal despido de las limitaciones anteriores, articulando el precepto en relación con las causas previstas en el art. 51.1 ET , siempre que afectaran a número de trabajadores inferior, entendiéndose que concurrían tales causas amortizadoras, cuando si las aducidas son económicas, contribuyan a superar una situación negativa de le empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, por último el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, Ley 63/1997, de 26 de diciembre, introduce en el precepto una modificación por la que el empresario acreditará la decisión extintiva en causas organizativas, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. Esta última modificación flexibiliza de forma amplia tal despido, pero no le despoja de causalidad, aunque aparentemente, ésta la haga más difusa. Su causa aparece con las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa, intentando paliar tal situación adoptando tal medida y que cuando el art. 51.1 del ET dice que "se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo..." está realizando una presunción legal sobre la existencia de las causas, si las medidas de amortización contribuyen, bien a "superar la situación económica negativa de la empresa" o bien "a la viabilidad futura de la empresa, y, consiguientemente, al mantenimiento del empleo en la misma", quedando delimitado el problema a la interpretación de dichos términos. En este sentido el control judicial debe venir limitado a determinar la razonabilidad de la medida adoptada, es decir, si la medida extintiva es necesaria, razonablemente interpretada, para los fines de saneamiento y de funcionamiento de la empresa, pretendidos por aquella. Tal conexión funcional de adecuación ha de apreciarse en concreto, respecto del despido o de los despidos de trabajadores determinados acordados por la empresa, siendo decisorio que constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial, entendiéndose que la nueva regulación de la extinción del contrato por causas objetivas llevada a cabo suaviza las exigencias impuestas al empresario en la anterior redacción en tanto que lo que el legislador impone ahora es que la medida contribuya a «superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa», pero que ello no exige a la empresa de acreditar que tales dificultades existen y que la decisión extintiva se halla vinculada al mantenimiento de la posición competitiva de la empresa en el mercado o las exigencias de la demanda. En este sentido se ha entendido procedente la extinción por causas técnicas u organizativas cuando se han adoptado medidas que vacían de contenido el puesto de trabajo o cuando se ha perdido un cliente representativo, STSJ Comunidad Valenciana, Sala Social, núm. 2857, de 30 septiembre 2004 , sin que las causas técnicas y organizativas necesiten para ser contrastadas, resultados negativos toda vez que pueden operar aunque no haya pérdidas, aunque sí que exige un juicio de razonabilidad para esclarecer la conexión entre la causa y la medida, siendo el control judicial en el despido objetivo, un control de legalidad, limitado a juzgar sobre la razonabilidad del mismo aplicando el estándar de conducta del buen empresario, STS 14 de junio. El Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio y ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, dan nueva regulación sobre esta causa extintiva, vigente en la fecha del despido, estableciendo nueva redacción del precepto, art. 52.c) ET , disponiendo que el contrato podrá extinguirse cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo, esto es, en este caso, se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre



otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, debiendo acreditar a estos efectos la empresa, la concurrencia de dicha causa y justificar que de la misma se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Tras la última redacción, dada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aplicable a la fecha de la adopción de la decisión extintiva, el precepto dispone que se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, suprimiendo del precepto, es cierto, la referencia a la razonabilidad de la decisión extintiva, conexión de funcionalidad o instrumentalidad, desapareciendo, en las causas económicas, la necesidad de que la empresa "justificara" la afectación a la viabilidad de la empresa o a la capacidad de mantener el empleo y la razonabilidad para preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado, y en las restantes - técnicas, organizativas y productivas - la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa mediante una más adecuada organización de los recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, indicando, en su Exposición de Motivos que la Ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre que incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa, quedando ahora claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas. Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos, cuanto para los despidos por causas objetivas ex artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores .

Pues bien, sin perjuicio de lo indicado, también es necesario en estos casos, exigir un plus de información y acreditación en la carta de despido objetivo, frente a la de despido disciplinario de tal forma que de su sola lectura pueda deducirse en su caso el porqué de adopción de la medida, no siendo válido que la empresa pretenda en juicio añadir datos nuevos que no obran en la carta y que sumadas a las de éstas si justifican o puedan justificar la extinción del contrato, teniendo que constar, en la carta, todos los hechos que justifican la decisión y que permitan verificar la conexión funcional entre la causa y los despidos, limitándose el juicio a la demostración de tales hechos, pues referencia a la causa como exigencia formal de la comunicación escrita en el despido objetivo, art. 53.1.a) ET , es equivalente a la de los "hechos que lo motivan" en la carta de despido disciplinario, art. 55.1 ET y por tanto que única y exclusivamente los hechos contenidos en la comunicación escrita de despido podrán ser objeto de prueba en el correspondiente juicio, cuya carga incumbe, como regla, al empresario, al que, además, no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido y que la comunicación escrita, tanto en el despido objetivo como en el disciplinario, para su validez formal debe proporcionar al trabajador los datos suficientes para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y que esta finalidad no se cumple cuando la aludida comunicación sólo contiene afirmaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador, STS. Sala 4ª, de 28 abril 1997 , STSJ de Madrid Sala de lo Social, sec. 1ª, 9-3-2012, nº 228/2012, rec. 5848/2011 y STSJ de Canarias (sede Las Palmas) Sala de lo Social, sec. 1ª, de 22 agosto 2012, nº 1625/2012, rec. 537/2012 , y que tratándose de despido objetivo en el supuesto de incumplimiento de "las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa" la consecuencia es la declaración de improcedencia del despido, lo que se desprende en este caso, de la comunicación de despido, pues sin perjuicio de indicar como causa la venta de activos, grúas articuladas y autopropulsadas, ninguna explicación se hace de ello, a más de tal información, con la sola decisión de la empresa o lo que es igual, situación provocada por la misma, para alcanzar un resultado de amortización de los puestos de trabajo y cuando se indica causa, motivo, fundamento u origen, se está haciendo referencia a un suceso extraño, aparecido, económico o productivo, determinante de la situación o a uno decidido, en caso organizativo, para variar o mejorar la actividad, cuando ésta no colme las expectativas empresariales, de mejora en la actividad, lo que define al buen empresario, no como decimos a uno buscado para justificar una decisión extintiva, pues no podemos olvidar que nos encontramos ante un contrato de trabajo, con obligaciones sinalagmáticas, con derechos y obligaciones ejercitados conforme a las exigencias de la buena fe, art. 7.1 del Código Civil, CC , contrato cuya validez y cumplimiento no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, art. 1256 CC , a lo que se llegaría si las decisiones no se encontraran justificadas o no se diera tal justificación en la carta de despido, para que el afectado por la medida, pudiera defenderse contra la misma y que además, cualquier otra cuestión que se alegara en juicio, por ser cuestiones no contenidas en la carta de despido, provocan indefensión, sin



que la nueva dicción del precepto, impida entenderlo de otra manera. Todo cuanto se deja expresado produce la consecuencia de que, en opinión de quien emite el presente voto particular, el pronunciamiento que debiera de haber dispuesto la sentencia recaída en estas actuaciones, era el de desestimar el recurso de suplicación interpuesto, manteniendo la resolución recurrida, condenando en costas al recurrente.

PUBLICACIÓN .- Sevilla a

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ