



Roj: **STSJ CAT 276/2013 - ECLI:ES:Tsjcat:2013:276**

Id Cendoj: **08019340012013100276**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **22/01/2013**

Nº de Recurso: **6055/2012**

Nº de Resolución: **498/2013**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MIGUEL ANGEL SANCHEZ BURRIEL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Barcelona, núm. 15, 30-03-2012,
STSJ CAT 276/2013**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2011 - 8057179

RM

ILMO. SR. MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ BURRIEL

ILMO. SR. AMADOR GARCIA ROS

ILMO. SR. MIGUEL ANGEL FALGUERA BARÓ

En Barcelona a 22 de enero de 2013

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 498/2013

En el recurso de suplicación interpuesto por Fulgencio , Heraclio , Íñigo , Justino y Agustina frente a la Sentencia del Juzgado Social 15 Barcelona de fecha 30 de marzo de 2012 dictada en el procedimiento Demandas nº 1167/2011 y siendo recurrido Parc Científic de Barcelona. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ BURRIEL.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 19 de diciembre de 2011 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 30 de marzo de 2012 que contenía el siguiente Fallo:

"Que DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO las pretensiones de la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por Don Fulgencio , Don Heraclio , Don Íñigo , Don Justino y Doña Agustina contra Parc Científic de Barcelona, declarando como declaro la procedencia de la extinción por causas objetivas de las que fueron



objeto Don Fulgencio , Don Heraclio , Don Íñigo , Don Justino y Doña Agustina y, en su consecuencia, debo absolver y absuelvo a Parc Científic de Barcelona de los pedimentos deducidos en su contra."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

" **1º.-** Don Fulgencio , Don Heraclio , Don Íñigo , Don Justino y Doña Agustina , mayor de edad, con DNI NUM000 , NUM001 , NUM002 , NUM003 y NUM004 respectivamente, han venido prestando servicios por cuenta de la empresa demandada, Parc Científic de Barcelona, todos ellos con categoría profesional de titulado superior de laboratorio, desde el día 15 de abril de 2004, 14 de junio de 2004, 25 de abril de 2006, 1 de enero de 2006 y 17 de septiembre de 2002, por el mismo orden (hecho no controvertido).

2º.- Los actores iniciaron la relación laboral por cuenta de la demandada en virtud de contratos temporales para obra o servicio determinado, quedando adscritos a la línea de investigación encomendada por el Laboratorio Lilly. Tales contratos temporales fueron convertidos en indefinidos a tiempo completo en el ámbito de las medidas de fomento del empleo previstas en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (obran en autos los correspondientes contratos de trabajo temporales, sus cláusulas adicionales y la conversión en indefinidos, que damos por reproducidos).

3º.- Don Fulgencio , Don Heraclio , Don Íñigo , Don Justino y Doña Agustina carecen de la condición de miembro de los órganos de representación unitaria o sindical de los trabajadores en la empresa, a excepción del Sr. Justino (hecho conforme).

4º.- Parc Científic de Barcelona es una fundación privada sin ánimo de lucro que tiene adscrito permanente su patrimonio a la realización de fines de interés general. Tiene entre sus objetivos el impulso de la investigación básica y su interrelación con el entorno de la investigación de carácter privado y la potenciación de la difusión de los resultados de la investigación universitaria y su interacción con otros grupos de investigación, empresas e instituciones (hecho no controvertido y derivado de los estatutos de la fundación a los folios 656 a 659).

5º.- La demandada recibió el día 5 de septiembre de 2011 comunicado de Laboratorios Lilly participando la cancelación de todos los servicios de investigación derivados del contrato suscrito entre ambas y con efectos extintivos del día 5 de noviembre de 2011. Obra en autos el contrato suscrito entre el citado Laboratorio y la demandada y comunicado de extinción a los folios 20 a 110, que damos por reproducidos.

6º.- En fecha de 20 de octubre de 2011 la empresa demandada notificó Don Fulgencio , Don Heraclio , Don Íñigo , Don Justino y Doña Agustina la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas mediante comunicación escrita, fundamentando su decisión en la cancelación de los servicios de investigación derivados del contrato suscrito entre Lilly y Parc Científic de Barcelona con efectos del día 5 de noviembre de 2011. La indemnización legal fue satisfecha mediante cheque y reflejada en la liquidación final el mismo día 5 de noviembre de 2011. Obra en auto las comunicaciones extintivas, cheques y liquidaciones finales, que damos por reproducidas).

7º.- La decisión extintiva fue comunicada a los representantes de los trabajadores, constando en autos dichas notificaciones, que damos por reproducidas.

8º.- A fecha de la extinción de los respectivos contratos de trabajo, los actores percibían la siguiente retribución con inclusión del prorrateo de pagas extras:

- Don Fulgencio , 2.980,41 €.

- Don Heraclio , 2.980,41 €.

- Don Íñigo , 2.580,60 €.

- Don Justino , 2.980,40 €.

- Doña Agustina , 2.734,63 €.

9º.- La demandada suscribió contrato de trabajo temporal con otro trabajador el día 6 de noviembre de 2011, siendo su objeto las labores de investigación derivadas del proyecto Innpacto, llevado a cabo en la Plataforma de Química Combinatoria.

10º.- La plantilla de la empresa demandada supera los 200 trabajadores, siendo 206 en junio de 2011 y 202 en noviembre de dicho año.

11º.- Se intentó la conciliación por solicitud de 2 de diciembre, concluyendo el acto celebrado el día 23 de diciembre, ambos de 2011 con el resultado de sin avenencia."



TERCERO.- Contra dicha sentencia anunciaron recurso de suplicación las partes actoras, que formalizaron dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia desestima la demanda interpuesta por los actores frente a la empresa PARC CIENTÍFIC DE BARCELONA, declarando procedente la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas absolviendo a la empresa demandada de las pretensiones deducidas en su contra.

Frente a dicha resolución judicial interpone la parte actora recurso de suplicación que articula en base a dos motivos destinados a la revisión de los hechos declarados probados y a examinar las normas sustantivas aplicadas, recurso que ha sido impugnado de contrario.

SEGUNDO.- Con amparo procesal en la letra b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social interesan los recurrentes, en base a los documentos que designan, la modificación de los hechos probados 4º y 5º a fin de que se añada a su contenido los párrafos propuestos por los recurrentes para cada uno de ellos del siguiente tenor literal:

"4º.- (...). *La demandada colabora con empresas a fin de efectuar investigaciones según los respectivos convenios de colaboración. En el momento del juicio, las colaboraciones con empresas eran, aproximadamente, unas 30*".

"5º.- (...). *A la fecha del despido, se hallaba vigente el contrato Marco entre la empresa demandada y Laboratorios Lilly, de fecha 23.02.2009 a 22.02.2013. Dicho contrato Marco establece que si se resolviera anticipadamente, deberían terminarse las órdenes de trabajo vigentes. A la fecha del despido, estaban en vigor las órdenes o planes de trabajo vigentes de 01.01.2011 a 31.12.2013*".

En relación con la revisión de hechos postulada por los recurrentes se ha de poner de manifiesto nuevamente, que el recurso de suplicación es un recurso de carácter extraordinario y tasado en sus motivos, cuya función no es equiparable a la del recurso de apelación, sino de naturaleza "cuasi-casacional", de ahí que aunque el artículo 191.b) de la Ley de Procedimiento Laboral otorgue a la Sala la facultad de revisión fáctica de las sentencias impugnadas, tal facultad se configura de manera excepcional y restrictiva, debiendo operar conforme a una serie de reglas esenciales, cuya finalidad es evitar que la discrecionalidad judicial se extralimite hasta el punto de transformar este recurso en una segunda instancia. A consecuencia de ello, la facultad revisora de la Sala no permite efectuar una nueva valoración global y conjunta de la total prueba practicada en la instancia, operando la facultad de revisión únicamente sobre el elemento de prueba invocado para acreditar el error de hecho que se denuncia, y sin que quepa admitir la revisión fáctica de la sentencia con base en las mismas pruebas que la sirvieron de fundamento a no ser que se demuestre error en la apreciación de las mismas, por cuanto no cabe sustituir la percepción que de ellas hizo el Juzgador de instancia por un juicio valorativo personal y subjetivo de la parte interesada. Finalmente, es imprescindible que el error de hecho denunciado sea evidente y trascendente al fallo, es decir, el error del Juzgador en la declaración del hecho probado ha de incidir en una posible modificación del sentido del Fallo, y ha de desprenderse con claridad, sin necesidad de interpretaciones, conjeturas, ni cualquier otra hipótesis o razonamiento, de forma que el documento o pericia "per se" ha de evidenciar lo contrario de lo afirmado o negado en la sentencia, de una manera clara, directa y patente.

Expuesto cuanto antecede, la revisión propuesta no cumple, en el caso que nos ocupa, con los criterios más arriba expuestos pues el añadido que se postula para el hecho probado cuarto, además de irrelevante, carece del soporte documental o pericial apto para el fin pretendido, y, por lo que hace al hecho probado quinto, la adición postulada resulta errónea pues consta al epígrafe 2.4 del contrato Marco vigente entre la demandada y la empresa Laboratorios Lilly, en su inciso final, que "*En el caso de anulación o resolución del Contrato Marco, todas las órdenes de trabajo devienen automáticamente canceladas o resueltas*". Cancelación a la que hace, asimismo referencia el punto 2.3 del mencionado contrato Marco, por lo que no se acredita error en la apreciación de la prueba por el Juzgador de instancia.

TERCERO.- Con correcto amparo procesal en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social denuncian los recurrentes en el motivo destinado a la censura jurídica de la sentencia la infracción del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, arguyendo al efecto, en síntesis que en el tipo de empresas como la demandada, es habitual y forma parte del riesgo empresarial, la frecuente pérdida de un cliente y la captación de otros nuevos, con lo que no puede invocarse sin más como causa de extinción de los contratos de trabajo de los actores la rescisión de una determinada contrata si no se demuestra la incidencia que este hecho tiene



en el funcionamiento general de la empresa, no acreditándose en el caso de autos circunstancia alguna que ponga de manifiesto una situación de dificultad de la empresa que impida su normal funcionamiento.

A los efectos aquí debatidos conviene recordar la doctrina recogida por nuestro Alto Tribunal, entre otras, en su sentencia de 8 de Julio del 2011 (RJ 2011, 6270), Recurso: 3159/2010 , al interpretar el art. 52.c del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 51.1 del mismo texto legal . Dicha sentencia se hace eco de los criterios establecidos en la sentencia del Pleno de la Sala, de 29 de noviembre de 2010 (RJ 2010, 8837) (rec. 3876/09) que a su vez fueron reproducidos por la de 16 de mayo de 2011 (rec. 2727/10), del siguiente modo: "a).- De acuerdo con la dicción del art. 52.c) ET , las causas empresariales que pueden ser alegadas en el despido objetivo o bien "causas económicas" o bien "causas técnicas, organizativas o de producción", y se valora de distinta manera los hechos constitutivos de las mismas, sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas a un tiempo (por ejemplo, SSTS 14/06/96 (RJ 1996, 5162) -rcud 3099/95 -; 06/04/00 (RJ 2000, 3285) -rcud 1270/99 -; 13/02/02 (RJ 2002, 3787) -rcud 1436/01 -; y 21/07/03 (RJ 2003, 7165) -rcud 4454/02 -).b).- Conforme al mismo precepto, para que las causas económicas se consideren justificadas el empresario ha de acreditar que la decisión extintiva contribuye a la superación de "situaciones económicas negativas"; mientras que la justificación de las "causas técnicas, organizativas o de producción" requiere la acreditación de que el despido contribuye a "superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa a través de una mejor organización de los recursos (así, SSTS 13/02/02 (RJ 2002, 3787) -rcud 1436/01 -; 19/03/02 (RJ 2002, 5212) -rcud 1979/0 -; 21/07/03 -rcud 4454/02 -; 31/01/08 (RJ 2008, 1899) -rcud 1719/0 -; 12/12/08 (RJ 2009, 256) -rcud 4555/07 -; y 16/09/09 (RJ 2009, 6157) -rcud 2027/08 -).c).- El término genérico "dificultades", que el art. 52.c) ET utiliza para describir la coyuntura de la empresa afectada por las "causas técnicas, organizativas o de producción" justificativas del despido, es sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad, y que en el momento del despido tales problemas han de ser objetivables y no meramente hipotéticos (entre otras, las SSTS 17/05/05 (RJ 2005, 9696) -rec. 2363/04 -; 10/05/06 -rec. 705/05 -; 31/05/06 (RJ 2006, 3971) -rcud 49/05 -; 11/10/06 (RJ 2006, 7668) -rcud 3148/04 -; y 23/01/08 (RJ 2008, 2552) -rcud 1575/07 -; y 02/03/09 (RJ 2009, 1719) -rcud 1605/08 -).d).- En todo caso es al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa, lo que supone -de un lado- la identificación precisa de dichos factores, y - de otro- la concreción de su incidencia en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el legislador (en este sentido, la STS 14/06/96 (RJ 1996, 5162) -rcud 3099/95 -).e).- El control judicial previsto en la ley para determinar si las medidas adoptadas por la empresa para «superar» las dificultades que impidan su buen funcionamiento se ha de limitar en este punto a comprobar si tales medidas son plausibles o razonables en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajustan o no al estándar de conducta del «buen comerciante» (véanse las SSTS 10/05/06 (RJ 2006, 7694) -rcud 725/05 -; 31/05/06 (RJ 2006, 3971) -rcud 49/05 -; y 02/03/09 (RJ 2009, 1719) -rcud 1605/08 -)» "...Es doctrina jurisprudencial reiterada de esta Sala del Tribunal Supremo que el ámbito de apreciación de las causas económicas es la empresa o unidad económica de producción, mientras que el ámbito de apreciación de las causas técnicas, organizativas o de producción es el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento (STS 13-2-2002 (RJ 2002, 3787), rec. 1436/200 ; STS 19-3-2002 (RJ 2002, 5212), rec. 1979/2001 ; STS 21-7-2003 (RJ 2003, 7165), rec. 4454/2002). Es también doctrina jurisprudencial reiterada que, respecto de las empresas de servicios, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores (STS 14-6-1996 (RJ 1996, 5162), rec. 3099/1995 ; STS 7-6-2007 (RJ 2007, 4648), citada)".La conjunción de las consideraciones anteriores permite afirmar que, la reducción de actividad de servicios a la finalización de la contrata inicial ha generado dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa; como tal hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción. A estas dificultades se puede hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende. Y el ámbito de apreciación de la causa productiva sobrevenida puede ser el espacio o sector concreto de la actividad empresarial afectado por el exceso de personal, que es en el caso la contrata finalizada y renovada con menor encargo de servicios y consiguientemente de ocupación". Y, como señalamos en nuestra sentencia de 7 de junio de 2007 (RJ 2007, 4648) (Rec. 191/06) "esta Sala ha sentado la doctrina de que el art. 52.c) del ET no impone al empresario la obligación de "agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador" en la empresa, ni viene aquél obligado, antes de hacer efectivo el despido objetivo, a destinar al empleado "otro puesto vacante de la misma". Así lo han establecido las sentencias de este Tribunal de 21 de julio del 2003 (RJ 2003, 7165), rec. 4454/2002 ; 19 de marzo del 2002 (RJ 2002, 5212), rec. n.º 1979/2001 ; y 13 de febrero del 2002 (RJ 2002, 3788), rec. n.º 1496/2001 , entre otras." Por consiguiente, de conformidad con la doctrina jurisprudencial que se acaba de citar, lo lógico es deducir que la amortización de plazas por causas ajenas a la voluntad del empleador, constituye causa objetiva justificativa del despido, sin que el hecho de que



puedan existir en la empresa otros puestos vacantes, determine normalmente la declaración de improcedencia de tal despido".

La proyección de la doctrina expuesta al presente caso, lleva a concluir que la amortización del puesto de trabajo de los actores por finalización anticipada de la contrata de servicios a la que estaban adscritos -hecho probado segundo de la sentencia de instancia- en virtud de los contratos de trabajo formalizados por cada uno de ellos está ajustada a derecho pues la reducción de la actividad a desarrollar por la finalización de la contrata inicial genera dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa y como tal hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción. Tal y, como señala la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 2007 (Rec. 191/06) la *"Sala ha sentado la doctrina de que el art. 52.c) del ET no impone al empresario la obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la empresa, ni viene aquél obligado, antes de hacer efectivo el despido objetivo, a destinar al empleado "otro puesto vacante de la misma". Así lo han establecido las sentencias de este Tribunal de 21 de julio del 2003, rec. 4454/2002 ; 19 de marzo del 2002, rec. nº 1979/2001 ; y 13 de febrero del 2002, rec. nº 1496/2001 , entre otras. Por consiguiente, de conformidad con la doctrina jurisprudencial que se acaba de citar, lo lógico es deducir que la amortización de plazas por causas ajenas a la voluntad del empleador, constituye causa objetiva justificativa del despido, sin que el hecho de que puedan existir en la empresa otros puestos vacantes, determine normalmente la declaración de improcedencia de tal despido"* . En consecuencia el motivo se desestima.

CUARTO.- En el último de los motivos destinados a la censura jurídica de la sentencia, con relación al actor Justino , se denuncia la infracción de los artículos 52.c) , 51.7 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina unificada del tribunal Supremo sentada en la sentencia de 30.11.05 (RJ 2006/922) sobre la prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores, en el supuesto de extinciones del contrato por causas objetivas, no habiéndose respetado el derecho de prioridad del indicado recurrente por ser representante de los trabajadores.

El artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores establece que "los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto a que se refiere este apartado", es decir, en el supuesto de la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Por su parte, el artículo 68.1º .b) del mismo texto legal prevé que los representantes de los trabajadores tienen, entre otras, la garantía de "la prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores". Y, finalmente, el número 7 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores se refiere también a esta prioridad de permanencia en la empresa. La prioridad supone el reconocimiento de una preferencia de conservación del empleo en los supuestos de cese debido a las indicadas causas. Pero esas normas no determinan el ámbito al que esa garantía se extiende, pues las expresiones "en la empresa" o "en el centro de trabajo" no tienen esa significación. La garantía es, desde luego, relativa y así lo ha señalado la doctrina científica, destacando que la misma no puede actuar cuando desaparecen todos los puestos de trabajo, pues entonces no hay una alternativa de selección. Esta alternativa se produce cuando existen varios puestos de trabajo sobre los que se proyecta el efecto de la causa extintiva.

La sentencia del TS (Sala IV) de 30 de Noviembre de 2005 (RJ 2006/922) resuelve el problema indicando que "no hay ninguna regla que establezca que la garantía de la preferencia deba quedar limitada al ámbito de afectación de la causa extintiva. Por el contrario, los preceptos legales citados señalan que la conservación del puesto de trabajo que resulta de la aplicación de la preferencia se extiende a la empresa o al centro de trabajo y éste será en principio el ámbito de afectación, aunque esta mención alternativa -empresa, centro de trabajo- juega como una referencia a la conexión entre la garantía y el ámbito de la representación del trabajador, de forma que si éste se extiende a la empresa dentro de ésta deberá operar la garantía, mientras que si se trata del centro de trabajo tendrá que limitarse a éste. Es cierto que esto obliga a que, por la lógica de la sustitución, pueda resultar afectado por la causa extintiva quien objetivamente no lo estaría en principio, pues si la empresa, para respetar la garantía tiene que emplear al representante en otra unidad productiva -otra estación de servicio en el caso decidido-, esto llevará normalmente consigo que un trabajador de esa unidad productiva pueda resultar excedente, si no hay vacante y su puesto de trabajo es asignado al representante. Pero ésta es una consecuencia de la efectividad de la garantía, que, en cuanto preferencia, se traduce siempre en un sacrificio potencial para el resto de los trabajadores incluidos en el ámbito en que opera la garantía, con independencia de que éste pueda ser más o menos extenso. Por otra parte, si no fuera así las posibilidades de eludir la garantía mediante el ejercicio por parte del empresario de sus facultades en orden a la movilidad supondrían un riesgo muy alto para la efectividad de aquella garantía".

Por su parte la sentencia de esta Sala de 21 de Julio de 2009 (JUR 2009/430467) señala que la prioridad de permanencia en la empresa a favor de los representantes de los trabajadores en el caso de despido objetivo que consagran los artículos 51.9 , 52 c) y 68 b) del Estatuto de los Trabajadores tiene, por otra parte, como señala la de esta misma Sala de 22 de abril de 2008 (JUR 2008, 178687), "un carácter instrumental de garantía



del desempeño de sus funciones representativas, como manifestación del derecho fundamental de libertad sindical que reconoce el artículo 28 de la Constitución pues es a través de los órganos de representación como fundamentalmente se ejerce aquel derecho. La garantía prevista en el Estatuto de los Trabajadores supone un medio de protección del representante de los trabajadores frente a decisiones empresariales adoptadas con ánimo discriminatorio, al tiempo que se evita que el órgano de representación sufra restricciones en su composición. Ahora bien (como se encarga de precisar el pronunciamiento citado) la garantía sindical que se traduce en la prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores no exige para su efectividad que se considere como un derecho de permanencia en el puesto de trabajo esgrimible con carácter absoluto frente a todos los demás trabajadores de cualquier grupo o categoría"; por lo que "entenderla vinculada a la idoneidad del trabajador en relación con las características del puesto de trabajo resulta una exigencia razonable de organización de la empresa que no restringe el núcleo esencial del derecho de prioridad, que es relativo por su propia esencia...". De tal manera que "ese derecho de permanencia se produce cuando los puestos que subsisten son equivalentes (por lo que) el derecho de prioridad que tiende a su salvaguarda pueda ejercerse cuando es posible hacerlo efectivo acudiendo a la movilidad de puestos de trabajo, siempre que exista idoneidad del titular del derecho de prioridad de permanencia para obtener una ocupación efectiva mediante el ejercicio de las funciones correspondientes...". Se hace, así, preciso que "exista otro puesto de trabajo funcionalmente equivalente al afectado y por tanto intercambiable" (STSJ de Valencia de 11 de febrero de 2009 [AS 2009, 1435]).

En la de 22 de Abril de 2008 hemos sostenido que, "dicha preferencia no sólo puede estimarse concurrente, como sostiene la demandante, cuando concurren trabajadores de la misma categoría o grupo profesional. Antes bien, ese derecho de permanencia se produce cuando los puestos que subsisten son equivalentes, o entre trabajadores que cumplen la misma función sin que quepa descartar, dada la prevalencia como derecho fundamental de la libertad sindical, que el derecho de prioridad que tiende a su salvaguarda pueda ejercerse cuando es posible hacerlo efectivo acudiendo a la movilidad de puestos de trabajo, siempre que exista idoneidad del titular del derecho de prioridad de permanencia para obtener una ocupación efectiva mediante el ejercicio de las funciones correspondientes".

De todo ello se desprende que lo importante a efectos de examinar si se ha vulnerado el derecho de prioridad de permanencia del representante de los trabajadores, no es la pertenencia a la misma categoría profesional o al mismo grupo, sino que existan puestos de trabajo en los que por existir homogeneidad puedan ser desempeñados por los representante de los trabajadores o como señala una de las sentencias mencionadas que "exista otro puesto de trabajo funcionalmente equivalente al afectado y por tanto intercambiable".

En los presentes autos, los recurrentes, incluido el actor Justino prestaban servicios en el marco de la contrata de servicios que ahora se extingue, cuya actividad de investigación se detalla en el hecho probado segundo en relación al quinto, al darse por reproducidos los contratos de trabajos de los actores y el contrato Marco de investigación. Los trabajadores destinados a dicha línea encomendada por el Laboratorio Lilly han sido objeto del despido objetivo enjuiciado en la instancia, entre los cuales se encuentra el representante de los trabajadores Justino y, si bien la demandada cuenta con otras líneas de investigación en las que pueden participar otros titulados superiores, no consta acreditada la equivalencia tanto de la titulación como la homogeneidad de los puestos de trabajo de las [líneas] que permanecen por lo que el derecho de prioridad de permanencia como representante de los trabajadores no alcanza para que se le recolocase en un puesto de trabajo que vienen desempeñando otros trabajadores cuándo estos no son funcionalmente equivalentes al que desarrollaban ni intercambiables.

Lo hasta aquí expuesto y razonado supone pues la desestimación del motivo precedente y, por ende, la del recurso en su totalidad y la confirmación de la sentencia de instancia.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente y general aplicación

FALLAMOS

Desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por Fulgencio , Heraclio , Íñigo , Justino y Agustina contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 15 de los de Barcelona, de fecha 30 de Marzo de 2012 , en los autos n.º 1167/11, seguidos a instancia de los actores, ahora recurrentes, contra la empresa PARC CIENTÍFIC DE BARCELONA, en materia de despido y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.



La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el art. 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , consignará como depósito, al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en El Banco Español de Crédito - BANESTO-, Oficina núm. 2015, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, N° 0937 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANESTO (oficina indicada en el párrafo anterior), N° 0937 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

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

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.