



Roj: **STSJ M 1213/2014 - ECLI:ES:TSJM:2014:1213**

Id Cendoj: **28079340062014100095**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **6**

Fecha: **10/02/2014**

Nº de Recurso: **1352/2013**

Nº de Resolución: **99/2014**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **LUIS LACAMBRA MORERA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Madrid, núm. 41, 21-01-2013,**
STSJ M 1213/2014

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 06 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 - 28010

Teléfono: 914931967

Fax: 914931961

34002650

NIG : 28.079.00.4-2012/0006119

Procedimiento Recurso de Suplicación 1352/2013

MATERIA: DESPIDOS .

Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL N. 41 de MADRID

Autos de Origen: DEMANDA 922/12

RECURRENTE/S: D^a Estrella

RECURRIDO/S: IPSOS INVESTIGACION MERCADO, S.A., IPSOS OPERACIONES, S.A., IPSOS ESTUDIOS INTERNACIONALES, S.A., SYNOVATE, S.A. Y SYNOVAE ESPAÑA, S.A

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID

En Madrid a diez de febrero de dos mil catorce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID formada por los Ilmos. Sres. **DON ENRIQUE JUANES FRAGA, PRESIDENTE, DON LUIS LACAMBRA MORERA, DON BENEDICTO CEA AYALA** , Magistrados, han pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA nº 99

En el recurso de suplicación nº **1352/13** interpuesto por la Letrada D^a ALICIA PALOMA DE LA CRUZ ALONSO en nombre y representación de **D^a Estrella** , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº **41** de los de MADRID, de fecha **21 DE ENERO DE 2013** , ha sido Ponente el **Ilmo. Sr. D. LUIS LACAMBRA MORERA**.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en los autos nº 922/12 del Juzgado de lo Social nº 41 de los de Madrid, se presentó demanda por D^a Estrella contra, **IPSOS INVESTIGACION MERCADO, S.A., IPSOS OPERACIONES, S.A., IPSOS ESTUDIOS INTERNACIONALES, S.A., SYNOVATE, S.A. y SYNOVAE ESPAÑA, S.A** en reclamación de **DESPIDOS**, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en **21 DE ENERO DE 2013** cuyo fallo es del tenor literal siguiente: " *Que desestimando como desestimo la demanda formulada por Doña Estrella contra las entidades Ipsos Investigación Mercado, S.A., Ipsos Operaciones, S.A., Ipsos Estudios Internacionales, S.A., Synovate, S.A. y Synovate España, S.A, debo declarar y declaro la procedencia de la decisión extintiva de la relación laboral que les unía y extinguido el contrato de trabajo con efectos de 6 de julio de 2012, con derecho de la trabajadora a percibir una indemnización de 14.128,34 euros y a percibir los 15 días de preaviso que ya han sido pagados por la empresa.*"

SEGUNDO.- En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- Doña Estrella ha venido prestando servicios para el Grupo Ipsos adscrita inicialmente a la plantilla de la empresa Ipsos Operaciones, S.A. y desde el 1 de agosto de 2010 a la de Ipsos Investigación de Mercado, S.A., con antigüedad de 10 de junio de 2004, con categoría de Jefe 2 Administrativo, siendo identificado su puesto de trabajo como Jefe de Personal y una retribución salarial mensual prorrateada de 2.665,34 euros, con jornada de 87,5% de la ordinaria y en virtud de contrato indefinido.

SEGUNDO.- Doña Estrella ha realizado sus labores en el Departamento de Administración de Personal, Recursos Humanos, siendo estas consistentes en toda la gestión administrativa de personal del Grupo: confección de nóminas, altas y bajas de empleados, emisión de certificados, boletines de cotización, etc. En dicho Departamento estaban la actora y otra trabajadora que auxiliaba a aquella en las labores administrativas.

Las nóminas del personal de campo (personal variable) se confeccionaban teniendo en cuenta el número de entrevistas realizadas, las horas dedicadas y las dietas devengadas, información que remitían los Departamentos implicados mediante un instrumento informático específico denominado Gesent que remitían al Departamento de Recursos Humanos donde por las dos trabajadoras se volcaban a mano los datos comprobándolos antes de emitir aquellas.

TERCERO.- En el mes de octubre de 2011 el Grupo Ipsos adquirió por compra a la Compañía Synovate, S.A. El Grupo Synovite tenía un Departamento de

Recursos Humanos en el que prestaban servicios dos personas, una de ellas encargada de lo relativo a la gestión administrativa de personal del Grupo que remitía a una Gestoría externa las necesidades de la empresa y la documentación necesaria para la confección de nóminas, altas y bajas de empleados, emisión de certificados, boletines de cotización, etc. que realizaba dicha Gestoría y controlaba con la recepción la documentación confeccionada.

Las nóminas del personal de campo (personal variable) se confeccionaban por la Gestoría conforme a la información que remitían los Departamentos implicados mediante tablas Excel que remitían al Departamento de Recursos Humanos y éste a la Gestoría.

CUARTO.- El 6 de marzo de 2012 el Grupo empresarial inició consultas para proceder al Despido Colectivo por causas organizativas, productivas y técnicas de 78 trabajadores del Grupo, centrado en las empresas Ipsos Investigación Mercado, S.A., comunicándoselo a la representación de los trabajadores y a la Dirección General de Empleo y Seguridad Social mediante el documento 12 de la empresa que se da por reproducido, en la que se incluía la Memoria explicativa y el Plan de Acompañamiento Social. El 13 de febrero presentó escrito con nueva documentación a la Dirección General de Empleo y Seguridad Social, que se incorpora como documento 12 de la empresa.

QUINTO.- En el periodo de negociación se han desarrollado las siguientes reuniones entre los representantes de los trabajadores y la empresa:

9 de marzo de 2012.

15 de marzo

23 de marzo

27 de marzo

30 de marzo

3 de abril



10 de abril

Todas ellas se encuentran en el documento 14 de la empresa y se dan por reproducidas.

SEXTO.- El 21 de marzo de 2012 Ipsos Operaciones, S.A., Ipsos Investigación de Mercado, S.A., y Synovate, S.A. y representantes de los trabajadores mantuvieron sendas reuniones de mediación en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje en relación con la huelga convocada para el día 25 de marzo a consecuencia del Despido colectivo, alcanzándose Acuerdo, en todos los casos idéntico, por el que se reducía el número de afectados de 78 a 68, se comprometió la empresa a entregar a la Comisión Negociadora el perfil profesional de los puestos afectados, manifestó la disponibilidad a ampliar la indemnización por encima de lo previsto y ambas partes acordaron reanudar el periodo de consultas fijando reuniones para el 23 y 27 de marzo.

SÉPTIMO.- Habiendo concluido la reunión de 10 de abril de 2012 sin acuerdo en el despido colectivo, la empresa entregó a la representación legal de los

trabajadores la comunicación de su decisión en la cual se acordó la extinción de 65 contratos de trabajo, siendo la actora una de ellos. Dicho acuerdo figura en el documento 14 de la empresa y se tiene por reproducido. El 11 de abril de 2012 la empresa comunicó a la Dirección General de Empleo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas sin acuerdo y trasladando las actas de todas las reuniones y el acuerdo final de la empresa.

OCTAVO.- En el curso del periodo de consultas la Inspección de Trabajo ha emitido informe en relación con el despido colectivo interesado en fecha 25 de abril de 2012 que se acompaña como documento 11 de la empresa, por reproducido.

NOVENO.- Desde la aplicación de los acuerdos de despido colectivo la gestión administrativa de personal del Grupo se realiza a través de una Gestoría externa.

DÉCIMO.- Al mismo tiempo la empresa ha implantado un nuevo sistema de gestión de nóminas del personal de campo (personal variable) con un instrumento informático específico denominado FMS en el cual se introducen los datos de número de entrevistas realizadas, las horas dedicadas y las dietas devengadas sin tener que realizar ninguna acción más. La gestoría desde ese instrumento confecciona las nóminas y las remite al Departamento de Recursos Humanos donde se controla su emisión.

UNDÉCIMO.- Este nuevo sistema se ha comenzado a utilizar para la confección de las nóminas de julio de 2012 de las empresas del antiguo Grupo Ipsos, y para la totalidad del Grupo actual desde septiembre de 2012.

DUODÉCIMO.- El 6 de julio de 2012 Ipsos Investigación Mercado, S.A. comunicó a la demandante, mediante escrito que unido como documento del ramo de prueba de la trabajadora se da por reproducido, la extinción de su relación laboral, con efectos desde ese mismo día, conforme a lo previsto en el artículo 51 LET, por la concurrencia de causas objetivas de carácter organizativas, productivas y técnicas, y manifestando su derecho a percibir una indemnización de 20 días por año de servicio en importe de 14.128,34 euros, y la liquidación que incluía 15 días de preaviso, por importe de 4.791,21 euros que puso a su disposición, habiendo sido abonadas.

DECIMO TERCERO.- La evaluación realizada por la empresa del personal del Departamento de Recursos Humanos para adoptar la decisión de despido individual es la que se fija en su documento 8.

DECIMO CUARTO.- El 29 de mayo de 2012 se presentó papeleta de conciliación ante el SMAC, celebrándose sin avenencia el preceptivo acto previo el 14 de junio de 2012."

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala. Habiéndose señalado para votación y fallo el día cinco de febrero de 2014.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Se recurre en suplicación por la parte actora sentencia dictada en procedimiento sobre despido, fundado en causas objetivas, formulando a tal fin tres motivos, que se amparan en el art. 193, c) de la LRJS, alegándose en los dos primeros in fracción del art. 51 del ET, en los párrafos y apartados que de forma respectiva señala, y de los arts. 5 y 8, en sus correspondientes apartados, del R.D. 801/2011, de 10 de junio, en relación con el art. 124 de la LRJS. El contenido de las argumentaciones expuestas en estos dos motivos permite su examen conjunto.

1.- La narración fáctica de instancia señala que el grupo empresarial al que se demanda inició el 6-3-2012 consultas para acordar despido colectivo de 78 trabajadores, por causas organizativas, productivas y



técnicas, proceso que desembocó sin acuerdo con los representantes de los trabajadores, lo que se comunicó a la Autoridad Laboral el 11-4-2012, después de los trámites relatados en los ordinales cuarto a octavo de la resolución recurrida. El despido colectivo afectó a 65 trabajadores, entre los que se encuentra la actora, cuya relación laboral fue extinguida el 6-7-2012, mediante carta en la que se alegan causas organizativas, por lo que resulta aplicable el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, ya que la Ley 3/2012 inició su vigencia el 8 de julio de 2012.

2.- Constituye hecho incontestable que el expediente de regulación de empleo del que hemos hecho referencia ha afectado a 13 centros de trabajo (Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia, Bilbao y Gijón), como consta así en el informe de la Inspección de Trabajo (folios 183 y 184 de los autos). A tenor del art. 8, a) del R.D. 801/2011, de 10 de junio (vigente hasta el 31-10-2012), *"cuando el expediente de regulación de empleo afecte a más de un centro de trabajo, dicha información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma"*.

Al caso se le aplica, como se ha adelantado, el art. 51.2 del ET en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 3/2012, que, en las cuestiones conexas con el presente caso, dice así:

"El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad."

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.*
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.*
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.*
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.*
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.*

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior

(...)

A su vez, el art. 124.11, c) de la LRJS, que se refiere a la impugnación individual del despido, según versión del Real Decreto-Ley 3/2012, prescribe que *"el despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando se incumpla lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista"*

(...).

La actual norma - art. 124.13, a). 3º de la LRJS - redactado conforme al R.D. Ley 11/2013, establece que *"El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista"*.

El actual art. 51.2 (actual) señala:

"El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad."



La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen. (subrayado nuestro).

Pero este último apartado no figura el precepto redactado por el Real Decreto-Ley 3/2012, y aunque la norma reglamentaria en el momento del despido, el Real Decreto 801/2011, impone, como se ha dicho, el desglose por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma afectados por el despido, la inobservancia de este requisito, que se aplica en todos los procedimientos de regulación de empleo y por ende también cuando, como en el caso, el despido se deriva de causas organizativas, no produce como consecuencia la nulidad del despido individual, pues tal declaración está prevista en el art. 124 de la LRJS, en vigor en la fecha del despido, para el caso de que "se incumpla lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista", y el art. 51.2 del ET, en su redactado anterior (R.D-Ley 3/2012) lo que exigía es que "la referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior", no requiriéndose "toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen".

En consecuencia, la falta de aportación de los datos referidos en el presente motivo, no es causa para declarar nulo el despido.

3.- La siguiente objeción que expone la actora se refiere a que la empresa no adujo los criterios adoptados para elegir a los trabajadores despedidos, criterios en los que no se han seguido pautas de objetividad o seguridad jurídica, habiéndose fijado por aquella de forma unilateral y a su simple conveniencia. Se alega la indefensión de la actora porque ha sido en el acto del juicio cuando ha podido tener conocimiento de los resultados de la evaluación, sin serle posible instrumentar los oportunos medios de prueba para defenderse. La Sala ha de compartir sin embargo el pronunciamiento del Juzgado expresado en este punto, al señalarse en el fundamento de derecho segundo que en la memoria explicativa se hallan las circunstancias legalmente requeridas, entre las que no está la concerniente al listado de perfiles, extremo que, efectivamente, en ningún caso viene regulado como exigencia a cumplir en el trámite de consultas, siendo aquí reiterable y así se hace lo que anteriormente se dijo sobre los requisitos del art. 51.2 del ET en su texto normativo dado por el Real Decreto-Ley 3/2012. Por otro lado, cuando por la representación de los trabajadores se han pedido los perfiles se han entregado, habiéndose corregido los errores observados por dicha representación en los listados de identidad. (fundamento de derecho segundo).

Como del mismo modo ha de entenderse en relación con los informes técnicos a los que se alude en el segundo motivo, por haberse cumplido los requisitos del art. 51.2 del ET sobre las causas alegadas para los despidos, omisión que no determina la nulidad del de la actora.

SEGUNDO.- En el motivo siguiente se alega infracción de los arts. 51.1 y 4 del ET y 53.1, a) del ET, y arts. 105.2 y 122, 123 y 124.13, c) de la LRJS. En este apartado alega la actora insuficiencia de la carta de despido por aludirse de forma genérica a causas organizativas y productivas, haberse omitido el criterio de selección utilizado para despedirle y los datos de evaluación, tanto de ella misma como del resto del personal del departamento de recursos humanos.

1.- El examen de la carta de despido (folios 74 a 78 de los autos) no evidencia el defecto formal denunciado. La empresa demandada, tras aludir en la misma al proceso negociador del ERE habido sin resultado, comunica a la actora la extinción de su contrato de trabajo por causas organizativas, que vienen en dicho documento precisa y bastante explicadas, con los elementos y datos necesarios para que la actora pueda conocerlas y, a su vez, contrarrestarlas. Es cierto que la jurisprudencia, como dice la recurrente, exige con rigor el conocimiento



de las causas por su destinatario. Así, la sentencia de 1-6-2010 del TSJ del País Vasco, que cita también la STS de 20-10-2005 (referida en el motivo) indica:

"La trascendencia de la determinación del contenido mínimo de la comunicación escrita empresarial en la que se procede a un despido con invocación de causas objetivas, en concreto organizativas y económicas, con alegado fundamento en el art. 52.c) ET (RCL 1995, 997) , estriba en la finalidad de evitar la indefensión del trabajador despedido que debe conocer de forma suficiente la "causa" del acuerdo empresarial de extinción para poder actuar en condiciones de igualdad en el proceso (arts. 9.2 , 14 y 24.1 Constitución (RCL 1978 , 2836) -CE). Con tal propósito garantista, la normativa sustantiva y procesal constituye la referida "causa" como elemento delimitador del objeto probatorio del juicio de despido, puesto que "para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido" (art. 120 en relación con art. 105.2 Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563)) y de la carga probatoria del empresario al que le corresponde "la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo" (art. 120 en relación 105.1 LPL) o, utilizando los términos de la normativa procesal civil, "la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico" correspondiente a su pretensión (art. 217.2 de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892) ; derivadamente se configura como referencia, también, para fijar el concreto contenido de los hechos declarados probados de la sentencia (art. 97.2 LPL y 209.2ª LEC) y como determinador del sentido del fallo, pues la procedencia, en su caso, de la decisión extintiva ex art. 52.c) ET solamente deberá efectuarse, como de forma expresa se establece legalmente, "cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita" (art. 122.1 LPL), comportando la declaración de nulidad de la tal tipo de decisión extintiva el supuesto de incumplimiento de "las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa" (art. 122.2. a LPL), declaración que debe efectuarse incluso "de oficio" por la autoridad judicial (art. 53.4 ET)".

Pero en el presente caso, puede constarse que a la actora se le explica la necesidad de reorganizar el grupo tras la compra de una empresa de la competencia (Synovate, S.A), ante la coincidencia de trabajadores en la práctica totalidad de los departamentos, uno de los cuales es el de la recurrente, con especificación de los mismos y el personal afectado, plasmándose las razones por las que en el caso de la actora se dan los presupuestos o condiciones para amortizar su puesto de trabajo, y aunque se refiera en la carta que su evaluación ha sido inferior a la de otros compañeros de trabajo, este punto no obsta a que la empresa pueda hacer uso de su facultad organizativa aplicando criterios que entran de lleno en sus facultades de tal índole. El requisito de la suficiencia de la carta, está, pues, observado y no hay infracción de la norma estatutaria invocada, art. 53.1, a).

La cuestión atinente a los criterios de valoración para elegir a la actora como integrante del personal despedido, precisa de dos puntualizaciones: a) que, a tenor de lo que señala la sentencia de instancia en su fundamento de derecho quinto, la elección mencionada se ajustó a reglas previstas (párrafo quinto), sin que, añadimos ahora, luzca indicio alguno de arbitrariedad o cualquier otra anomalía de índole estrictamente personal que pudiera resaltar lo aducido en este punto del recurso, y b) que tampoco la actora nos muestra las razones objetivamente fundadas por las que debería de haberse mantenido en su puesto de trabajo, pese a los cambios producidos, ya que una vez concurrente la causa organizativa y aceptados los criterios empresariales de selección del personal afectado, queda para demandante probar que son otros (u otro) a quienes hubo de despedirse, antes de hacerlo con ella.

2.- Por lo que concierne a la cuestión de fondo, el ordinal décimo de la sentencia del Juzgado se refiere al sistema de gestión de nóminas introducido y en el fundamento de derecho cuarto se reflejan las razones justificativas, en el plano organizativo, de la medida adoptada, que la carta de despido expresa, siendo dato acreditado que a raíz de la introducción en el departamento de recursos humanos de un nuevo instrumento informático, son innecesarias funciones hasta entonces desarrolladas, con la consiguiente reducción de trabajo en dicho departamento. Esta medida innovadora se ha hecho efectiva desde julio de 2012, y tiene el oportuno efecto sobre las funciones que venía realizando la demandante, existiendo causa organizativa, según el art. 51.1. del ET en su redacción dada por el art. 18 del Real Decreto Ley 3/2012 , "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" , habiendo desaparecido el juicio añadido sobre la razonabilidad de la medida, como decimos en la sentencia de esta misma Sala y Sección de fecha 15-4- 13 (rec. 919/2013). En esta resolución se dice lo siguiente:

"En la reforma de 2012, siendo aquí aplicable la versión del RD-ley 3/12, se ha eliminado literalmente toda referencia a lo que anteriormente se venía denominando 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.

La Exposición de Motivos declara que "(...) se introducen innovaciones en el terreno de la justificación de estos despidos. 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. Más allá del concreto tenor legal incorporado por diversas reformas desde la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de la Jurisdicción Social y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tales referencias 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. Ahora queda 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".

Como señala la sentencia del Tribunal Constitucional 90/2009, "(...) aunque los preámbulos o exposiciones de motivos de las Leyes carecen de valor normativo (SSTC 36/1981, de 12 de noviembre, F. 7; 150/1990, de 4 de octubre, F. 2; 173/1998, de 23 de julio, F. 4; 116/1999, de 17 de junio, F. 2; y 222/2006, de 6 de julio, F. 8), sirven, sin embargo, como criterio interpretativo de las disposiciones normativas a las que acompañan para la búsqueda de la voluntad del legislador (SSTC 36/1981, de 12 de noviembre, F. 7; y 222/2006, de 6 de julio, F. 8), esto es, sirven para efectuar una interpretación finalista (STC 83/2005, de 7 de abril, F. 3.a)."

Por decisión expresa del legislador claramente patente en el texto legal y explicada en la Exposición de Motivos, se ha omitido el llamado juicio de razonabilidad, cuya justificación no puede ya exigirse a la empresa y cuya subsistencia tampoco podría ampararse en el Convenio 158 de la OIT - en todo caso aquí no alegado - ni en la Directiva 98/59, como ha recordado la STS 18- 3-09".

Demostrado, pues, el hecho determinante de la necesidad organizativa en los términos expresados, con repercusión en aquellos puestos de trabajo concernidos por la medida, se debe confirmar el pronunciamiento de instancia, desestimándose el recurso.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación número 1352 de 2013, ya identificado antes, confirmando la sentencia de instancia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220, 221 y 230 de la L.R.J.S, advirtiéndose, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del **depósito de 600 euros** conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la **consignación del importe de la condena** cuando proceda, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c nº 2870 0000 00 1352/13 que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Santander, oficina sita en la Calle Miguel Angel nº 17, 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes: 1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria (CCC) siguiente: (IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274). 2. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF/CIF de la misma. 3. En el campo beneficiario, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso. 4. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2870 0000 00 1352/13), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art. 230.1 L.R.J.S.).



Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación para la unificación de doctrina contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificado por el RDL 3/13, de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma; tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ