

Documento TOL7.798.202

Jurisprudencia

Cabecera: Carta de despido. Despido improcedente. Readmision del trabajador

Entrando en el fondo del asunto debemos analizar la **carta de despido** objetivo para verificar si concurren o no las causas economicas que alega la empresa.

Así al f36 consta que el resultado del ejercicio 2016 fue de 17. 106. 177, 10. por tanto, al no existir un informe pericial que acredite la situación real de la empresa no pueden tenerse como ciertos los datos que constan en la **carta de despido**.

Por la empresa se alega en la **carta de despido** que : en una empresa en la que su mayor gasto es el de su trabajadores, el saneamiento y la recuperación de la misma tiene que venir, irremediamente y muy a nuestro pesar, por la amortizacion de puestos de trabajo que permitan adecuar la plantilla a la actual y futura situación económica de la empresa y su real carga de trabajo.

Jurisdicción: Social

Ponente: [Alfonso González González](#)

Origen: Juzgado de lo Social

Fecha: 27/11/2019

Tipo resolución: Sentencia

Sección: Primera

Número Sentencia: 442/2019

Número Recurso: 511/2019

Numroj: SJSO 6031:2019

Ecli: ES:JSO:2019:6031

ENCABEZAMIENTO:

JDO. DE LO SOCIAL N. 1

VALLADOLID

SENTENCIA: 00442/2019

AGUSTIAS N. 40-44

Tfno: 983301412

Fax: 983300332

Correo Electrónico:

Equipo/usuario: MRL

NIG: 47186 44 4 2019 0002107

Modelo: N02700

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000511 /2019

Procedimiento origen: /

Sobre: DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña: Carlos María

ABOGADO/A: JOSE ANTONIO ARIAS PINILLOS

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: TDN SAU

ABOGADO/A: FATIMA MARIA BREGUA LOPEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

En VALLADOLID, a veintisiete de noviembre de dos mil diecinueve.

D. ALFONSO GONZALEZ GONZALEZ Magistrado Juez del JDO. DE LO SOCIAL N. 1 de Valladolid y su provincia, tras haber visto el presente DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000511 /2019 a instancia de D. Carlos María, que comparece asistido de Letrado D. José Antonio Arias Pinillos contra TDN SAU, que comparece representada por D. José Carlos Estaban González según poder notarial nº 580 de fecha 13-03-2019 y asistido de Letrado Dña. Fátima Bregua López.

EN NOMBRE DEL REY,

ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO:

PRIMERO.- D. Carlos María presentó demanda en procedimiento de DESPIDO contra TDN SAU, en la que exponía los hechos en que fundaba su pretensión, haciendo alegación de los fundamentos de derecho que entendía aplicables al caso y finalizando con la súplica de que se dicte sentencia accediendo a lo solicitado.

SEGUNDO.- Que admitida a trámite la demanda, se han celebrado los actos de conciliación, y en su caso, juicio el día 28 de octubre de 2019 con el resultado que obra en las actuaciones .

TERCERO.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

PRIMERO.- El demandante, D. Carlos María, con DNI nº NUM000, ha venido prestando servicios para la empresa TDN, SAU, con una antigüedad de 13-03- 2012, categoría de Jefe de Servicio, y percibiendo un salario diario de 97,41 euros, con inclusión de pagas extras.

SEGUNDO.- Con fecha 20 de mayo de 2019 recibió carta de despido objetivo cuyo contenido es el siguiente:

"En Valladolid, a 20 de mayo de 2019.

D. Carlos María

Muy Sr. Nuestro:

Lamentamos comunicarle que la Dirección de T DN S.A.U., ha decidido proceder a la extinción de su contrato por causas objetivas, al amparo de lo previsto en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, con efectos del día de hoy. Desde un punto de vista legal, la amortización de su puesto de trabajo se fundamenta en las causas económicas que se exponen a continuación.

La situación económica de la Sociedad T DN S.A a lo largo de los últimos ejercicios, ha sido muy complicada, hasta el punto de que se haya tenido que valorar en distintas ocasiones anteriores la posibilidad de acudir al concurso de acreedores.

Si no se ha llegado a esta opción ha sido como consecuencia de las medidas que se han tenido que ir implementando para superar situaciones de gran adversidad. Frente a una situación de pérdidas continuadas y una falta de liquidez tan importante, se han ido aplicando distintas medidas para tratar de intentar superar esta coyuntura económica a lo largo de los años anteriores:

- Se han flexibilizado y dilatado los plazos de pago tanto a proveedores directos de transporte como a otros indirectos, necesarios para continuar adelante con nuestra actividad.

- Se han solicitado aplazamientos de pagos, tanto a la Seguridad Social como a la Agencia Tributaria durante ejercicios anteriores.

- Se han firmado acuerdos con los representantes legales de los trabajadores para establecer pagos fraccionados de las pagas extraordinarias durante los ejercicios anteriores debido a que la Empresa no podía disponer del importe total de dichas pagas para poder transferirlo en las fechas marcadas por el Convenio Colectivo de aplicación.

- Se han aplicado medidas de reducción salarial a los trabajadores, siendo la más importante la realizada en noviembre de 2011.

- Se han llevado a cabo expedientes colectivos orientados a reducir los costes salariales fijos, tanto procedimientos de suspensión de contratos como expedientes de despidos colectivos (el último de ellos firmado con acuerdo el IO de junio de 2016).

- En enero de 2018 se ha aplicado una modificación sustancial de condiciones de trabajo, en base al artículo 4t del E. T., de carácter colectivo, en las delegaciones de Madrid y Barcelona, por separado, finalizando ambos procesos con acuerdo (todo ello recogido en las actas finales de fechas 25 y 30 de enero de 2018, respectivamente).

- La Empresa se ha visto obligada también a efectuar diversos despidos objetivos, basados en causas económicas, ante la crítica situación de la Compañía.

- Junto a estas medidas, se han realizado aportaciones de capital millonarias para tratar de contribuir a mejorar la liquidez de la Empresa.

Desgraciadamente, todos estos esfuerzos no han sido suficientes para superar esta situación, encontrándose la Empresa todavía en un momento de pérdidas acumuladas muy importante, y frente a la necesidad de tener que continuar tomando decisiones realmente duras. Los gastos siguen siendo superiores a los ingresos, algo que resulta muy preocupante.

La decisión de tener que amortizar su puesto de trabajo, se enmarca dentro de un paquete de medidas para tratar de superar esta situación económica tan negativa; tales como variar las condiciones de autónomos (cambiando tarifas de fijo a producción, al objeto de variabilizar el gasto), prescindir de autónomos, ajustar el número de rutas de transportistas, saneamiento de cuentas de clientes, subidas de tarifas a los clientes, y aportaciones de capital millonarias imprescindibles para conseguir mayor liquidez.

Para analizar en profundidad la situación económica de TDN S.A.U., hay que estudiar varios aspectos, pero en primer lugar tenemos que abordar los resultados de los últimos ejercicios:

Resultados económicos de los últimos ejercicios;

Resultados económicos de los últimos ejercicios de TDN S.A.U.:RESULTADOS ECONÓMICOS TDN S.A.U.

2014

2015

2016

2017

Provisional 2018

Total Acumulado

-3 438045SI

-7.389?4.83

-11.456.420,04

-10.312 349,38

-38.062.804.03

A partir del análisis de los resultados de estos últimos ejercicios se puede observar cómo todos los años han finalizado con resultados muy negativos, siendo el dato final de los años 2017 y 2018 los más elevados de todos ellos, con 11.456.420,04 euros y 10.312.349,38 euros de pérdidas respectivamente. La suma de las pérdidas desde el año 2014 hasta el 2018 (siendo los resultados de este último año de carácter provisional) asciende a la cantidad de 38.062.804,03 euros, lo que supone una situación crítica y prácticamente insostenible.

A raíz de la información de las cuentas anuales de los últimos ejercicios analizados, se extraen las siguientes conclusiones:

1.- La rentabilidad económica y financiera de la empresa es negativa. Ambos datos en TDN S.A.U. son inferiores a cero, es decir, negativos, y la mala rentabilidad se suele relacionar con la baja productividad o el bajo rendimiento de los activos de la compañía.

2.- El fondo de maniobra es un parámetro importante, ya que mide la capacidad que tiene la empresa para continuar con el normal desarrollo de sus actividades a corto plazo. Si su dato es negativo, como es el caso de T DN en los últimos ejercicios, habitualmente indica la necesidad urgente de aumentar el activo circulante.

3.- En el año 2014, la empresa TDN, S.A.U. tuvo unas pérdidas de 5.465.994,27 euros, en el año 2015 de 3.438.945,51 euros, en el año 2016 de 7.389.094,83 euros, en el año 2017 de 11.456.420,04 euros, y en el año 2018 de 10.312.349,38 euros, es decir, un total de pérdidas en los cinco últimos ejercicios cerrados de 38.062.804,03 euros.

4.- Del examen de la cuenta de pérdidas y ganancias de los ejercicios 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, se puede apreciar que la partida de gastos de personal, representa un importe muy significativo de la cuenta de explotación de la Sociedad, suponiendo sobre las ventas, un 33,96% en 2014, un 32,93% en 2015, un 36,81% en 2016, un 35,85% en 2017 y un 33,57% en 2018. Si comparamos estos datos con los de otras empresas del sector del transporte, competencia directa de la sociedad TDN, S.A.U. que son de capital nacional, vemos que en todas ellas, ese dato es mucho menor. Esto hace que TDN, S.A.U. sea difícil competir en igualdad de condiciones en mercado tan complicado como el del transporte de mercancías.

Por otro lado, sin perjuicio de que la empresa no está obligada a consolidar cuentas y de que no concurren los requisitos de un grupo de empresas a efectos laborales, se pone en su conocimiento, a título meramente informativo, que la situación económica del resto de las empresas que giran bajo el nombre comercial de TDN y están vinculadas desde el punto de vista mercantil con TDN S.A.U., resulta ciertamente delicada y negativa. A continuación, exponemos los resultados que se desprenden de las Cuentas Anuales de los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 (éstos últimos de carácter provisional) de las siguientes empresas:

RESULTADOS ECONÓMICOS TDN ESPAÑA, S.A.U

2014 -182.578,79

2015 -338.755,64

2016 -270.036,62

2017 -33.880,66

Provisional 2018 -145.159,48

Total Acumulado -970.411,19

RESULTADOS ECONÓMICOS TDN NORTE S.A.U.

2014 -468.051,76

2015 -471.580,36

Desde 01/01/2016 está fusionada con TDN, SA

RESULTADOS ECONÓMICOS TDN ZARAGOZA S.A.U.

2014 -203.954,19

2015 -219.887,94

2016 -324.449,87

2017 -423.644,79

Provisional 2018 -210.986,01

Total acumulado -1.382.922,80

RESULTADOS ECONÓMICOS TDN ALICANTE S.A.

2014 -25.917,46

2015 154.821,63

2016 19.487,75

2017 114.324,65

Provisional 2018 -14 167,54

Total Acumulado 248 549,03

RESULTADOS ECONÓMICOS TDN CANTABRIA S.A.

2014 6.833,62

2015 10.958,68

2016 21.747,03

2017 48.641,25

Provisional 2018 -68.896,03

Total Acumulado 19.284,55

RESULTADOS ECONÓMICOS TDN LEON S.L.U.

2014

2015

2016

2017

Provisional 2018

Total Acumulado -35 197, 16

-22.940,75

-21839,24

-70.710,52

-210.191,46

-360.579,13

RESULTADOS ECONÓMICOS TDN LUGO S.L.U

2014 -69.562,14

2015 -113.468,57

2016 -20.379,31

Empresa sin actividad desde 2016

En este sentido, e insistimos, a los meros efectos informativos, si se hiciera el ejercicio de considerar conjuntamente los resultados de las empresas que vinculadas a la marca TDN operan en España, podemos observar cómo la situación negativa no solo afecta a nuestra empresa, sino al conjunto de las sociedades, que reflejan resultados negativos.

RESULTADOS ECONÓMICOS DEL CONSOLIDADO

2014 -4.585.526,62

2015 -8.594.688,57

2016 -9.516.242,07

2017 y 2018 NO APLICA

No hay obligación de elaborarlo

La documentación e información contable de la empresa está desde este momento a su disposición por si estima oportuno consultarla.

Teniendo en cuenta los resultados descritos en las páginas anteriores, la Dirección de la Empresa elaboró un presupuesto para el año 2019 con pérdidas, asumiendo que no iba a ser posible revertir la situación en tan sólo un año. Sin embargo, el comienzo del ejercicio ha sido aún más negativo de lo que podríamos esperar.

Por ello, nos vemos en la obligación de tomar medidas urgentes para tratar de paliar estos resultados. En los tres primeros meses del año las pérdidas acumuladas en TDN S.A.IJ. han supuesto la cantidad de 2.112.871 euros, por lo que la tendencia está siendo incluso a peor, ya que en el mismo periodo del año anterior las pérdidas fueron de 1.730.260 euros. A pesar de haber presupuestado unas pérdidas de 752.114 euros para los tres primeros meses de 2019 (con lo que implica efectuar un presupuesto negativo), éstas prácticamente se han triplicado, lo que sitúa a la Compañía en un momento muy delicado.

En lo que se refiere a los datos del centro de trabajo de Valladolid, si comparamos los resultados provisionales del primer trimestre de 2019 respecto al mismo periodo del año anterior, se observa que el resultado acumulado de este año ha empeorado en 21.410,91 euros (pasando de un beneficio de 10.037,08 euros a unas pérdidas de 11.373,83 euros). Para un crecimiento en ventas e ingresos en el año 2019 del 65.890/0, los costes directos han aumentado un 81,41%, lo que implica que no se está haciendo una buena gestión, puesto que no se están ajustando los costes directos a nuestra actividad.

A la vista de los datos de explotación de la Empresa debemos confirmar que nos encontramos en una situación de quiebra técnica. No tenemos capacidad para cumplir con nuestras obligaciones, y si lo hacemos es como consecuencia de las millonarias aportaciones realizadas por el accionista. Los pasivos de nuestra entidad exceden de los activos.

desgraciadamente se agravan por el hecho de que se sigan manteniendo pérdidas también en lo que va de año 2019, tal y como se ha analizado a través de los puntos precedentes. No nos queda más remedio, por tanto, que afrontar la amortización de su puesto de trabajo.

En una empresa en la que su mayor gasto es el de sus trabajadores, el saneamiento y la recuperación de la misma tiene que venir, irremediamente y muy a nuestro pesar, por la amortización de puestos de trabajo que permitan adecuar la plantilla a la actual y futura situación económica de la empresa y su real carga de trabajo. En cuanto a su puesto de trabajo, éste debe ser amortizado, si tenemos en cuenta los datos económicos de la empresa ya expuestos, lo que supondrá un ahorro importante para la empresa y, la delegación de Valladolid, que contribuirá a sanear la cuenta de explotación.

Entendemos que la medida extintiva tomada, que a Ud., le afecta, contribuye además de ayudar a superar una situación empresarial muy negativa, a tratar de garantizar la viabilidad futura de la misma, pues permite una mejor y más adecuada organización de los recursos y una mayor competitividad de la misma en el mercado, así como una adecuación de la plantilla a la verdadera carga de trabajo actual y futura.

por todo ello, la Dirección de la empresa pone en su conocimiento su despido de la misma por las causas objetivas que han sido descritas con anterioridad, a tenor de IO establecido en el artículo 52 c) en relación con el artículo 53, ambos del Estatuto de los Trabajadores . Dicho despido tendrá efectos desde el día de hoy, 20 de mayo de 2019.

Se pone a su disposición en este acto mediante talón número 8203821 con cargo al Banco Santander, el importe de 14.205,24 euros, correspondiente a la indemnización legal, así como la cantidad de 4.099,78 euros, mediante talón número 8203820, con cargo al Banco Santander en concepto de liquidación de haberes, incluyendo los salarios de 15 días de preaviso y las pagas extraordinarias devengadas hasta la fecha de hoy y las vacaciones no disfrutadas.

Le rogamos firme la copia de la presente notificación a los solos efectos de que conste su recepción. Quedamos a su disposición para cualquier aclaración que pudiera precisar

Sin otro particular y agradeciendo los servicios prestados, aprovechamos la ocasión para saludarle atentamente.

D. Valentina

Coordinadora de Recursos Humanos".

TERCERO.- El demandante presentó conciliación previa el 28 de mayo de 2019, celebrándose el acto el 11 de junio de 2019, con el resultado de "sin avenencia".

CUARTO.- La empresa ha realizado nuevas contrataciones en las fechas siguientes:

5-11-2018- MMD

1-12-2018- AF

3-12-2018- MPV

6-6-2019- TEJJ

3-7-2019- MGI

4-7-2019- MOG

5-7-2019- CSMA

5-7-2019- HSV

3-10-2019- PAYC

QUINTO.- La empresa durante los años 2018 y 2019 ha realizado diferentes despidos objetivos.

SEXTO.- El actor estuvo dado de alta en el RETA desde el 1-7-1996 hasta el 31-5-2012.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- Los hechos declarados probados se han obtenido de la valoración conjunta de la prueba practicada de conformidad con las reglas de la sana crítica.

Por la demandada se ha mostrado conformidad con la categoría y salario.

La antigüedad se ha fijado el 13-3-2012 por ser la que consta en las nóminas y en la vida laboral. En ella se comprueba que el actor estuvo dado de alta en RETA desde el 1-7- 1996 hasta el 31-5-2012.

Por el demandante no se ha acreditado que con anterioridad al 13-3-2012 haya prestado servicios para la empresa o para alguna de las empresas del grupo, ni que se haya producido alguna sucesión de empresa, incumbiéndole a él la carga de la prueba en virtud del artículo 217 de la LEC.

SEGUNDO.- La cuestión objeto de litigio consiste en determinar si nos encontramos ante un despido objetivo procedente o improcedente.

La empresa alega que concurren causas económicas que justifican el despido del actor.

El demandante alega que no se acreditan las causas económicas que alega la empresa y que no se acredita la relación de causalidad entre las supuestas causas económicas y la correlativa necesidad de amortizar el puesto de trabajo del actor.

TERCERO.- Entrando en el fondo del asunto debemos analizar la carta de despido objetivo para verificar si concurren o no las causas económicas que alega la empresa.

El Tribunal supremo ha establecido en sentencia de 25 de junio de 2014 (rec 165/2013) que <<Dicho lo cual, podemos pasar a analizar si las causas económicas y productivas concurrían y si los despidos producidos están o no justificados. En relación con esto, llevan razón los recurrentes cuando afirman que la exigencia del artículo 4 del Convenio 158 de la OIT -al exigir que para cualquier despido siempre debe existir una causa justificada- implica que el control judicial no se puede limitar a comprobar si concurren las circunstancias definidoras de una situación económica negativa sino que se debe enjuiciar también si concurre -dicho con las palabras de los recurrentes "un nexo de razonabilidad entre lo pretendido (un determinado número de despidos) y la causa desencadenante (una circunstancia económica y productiva)".

Sucedo, sin embargo, que la sentencia recurrida, lejos de combatir o desconocer ese planteamiento, parte precisamente de su explícita aceptación. Reflexionando sobre el alcance de la reforma operada en la materia por la reforma laboral de 2012, tendente sin duda alguna a flexibilizar este tipo de despidos, dice así la sentencia recurrida en su FD sexto:

"Sin embargo, la modificación legal no significa que haya desaparecido la conexión de funcionalidad, aunque hayan desaparecido las justificaciones finalistas precedentes, que obligaban a consideraciones prospectivas difíciles de acreditar, ya que ahora la situación económica negativa o los cambios en la demanda de productos o servicios, que la empresa pretenda colocar en el mercado, deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo, que se pretendan extinguir, puesto que dicha relación es el presupuesto constitutivo, para cumplir el mandato del art. 4 del Convenio 158 de la OIT, el cual exige de modo perentorio que no se pondrá término a la relación laboral, a menos que exista causa justificada, relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio.

Así pues, la justificación del despido económico o productivo exigirá la superación de tres fases por las empresas:

- a. - Acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa quiera colocar en el mercado.
- b. - Determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo, que se pretenden extinguir.
- c. - Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad.

Por consiguiente, la nueva regulación del art. 51.1 ET no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causa económica o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación, que ya no exigirá contribuir a la consecución de objetivos futuros, como preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa, o 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. (.../...).

La prueba, exigida al empresario, requerirá acreditar la concurrencia de la causa económica y productiva, que son las causas más anudadas entre sí, como viene sosteniéndose por la mejor doctrina, así como razonar de modo proporcional, utilizándose como técnica de ponderación la razonabilidad como proporcionalidad, que constituye, en suma, una técnica de ponderación de los sacrificios".

Así pues, la sentencia recurrida no discrepa de la doctrina de esta Sala -a saber, que la decisión sobre si concurren las causas justificadoras de los despidos obliga al juzgador a hacer un juicio de adecuación, razonabilidad y proporcionalidad (en términos de los sacrificios de las partes en presencia) de las concretas medidas extintivas adoptadas- y, por lo tanto, mal puede haber infringido el artículo 4 del Convenio 158 de la OIT que los recurrentes invocan>>.

El Tribunal Supremo ha establecido en sentencia de 28 de octubre de 2016 (Red. 1140/2015) que:<< El recurso denuncia la infracción de los arts. 51.1.2 y 52 ET , con cita de la STS/4ª de 26 marzo 2014 (así como de otras de los Tribunales Superiores de Justicia que carecen de idoneidad para su invocación en casación).

2. A lo largo de diferentes decisiones que arrancan de la STS/4ª 27 enero 2014 (rec. 100/2013) -aunque referida a modificación colectiva de condiciones de trabajo-, esta Sala IV del Tribunal Supremo ha sostenido que, tras la reforma laboral de 2012, iniciada con el RD-L 3/2012, a los Tribunales corresponde emitir un juicio no sólo sobre la existencia y legalidad de la causa alegada, sino también acerca de la razonable adecuación entre la causa acreditativa y la acordada. En concreto, hemos declarado que " ... la alusión legal a conceptos macroeconómicos [competitividad; productividad] o de simple gestión empresarial [organización técnica o del trabajo], y la supresión de las referencias valorativas existentes hasta la reforma [«prevenir»; y «mejorar»], no solamente inducen a pensar que el legislador orientó su reforma a potenciar la libertad de empresa y el «ius variandi» empresarial, en términos tales que dejan sin efecto nuestra jurisprudencia en torno a la restringidísima aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus» en materia de obligaciones colectivas [SSTS 19/03/01 -rcud 1573/00 -; 24/09/12 -rco 127/11 -; 12/11/12 -rco 84/11 -; y 12/03/13 -rco 30/12 -], sino que la novedosa redacción legal incluso pudiera llevar a entender -equivocadamente, a nuestro juicio- la eliminación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad judicialmente exigibles hasta la reforma, de manera que en la actual redacción de la norma el control judicial se encontraría limitado a verificar que las «razones» -y las modificaciones- guarden relación con la «competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa .

Pero contrariamente a esta última posibilidad entendemos, que aunque a la Sala no le correspondan juicios de «oportunidad» que indudablemente pertenecen ahora -lo mismo que antes de la reforma- a la gestión empresarial, sin embargo la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta [art. 24.1 CE], determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda sino entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de que el Tribunal pueda apreciar -si concurriese- la posible vulneración de derechos fundamentales.

Razonabilidad que no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella [lo que es privativo de la dirección empresarial, como ya hemos dicho], sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo [juicio de idoneidad] ...

La cuestión radica entonces (...), en determinar si la medida en concreto acordada por la empresa se justifica también en términos del juicio de razonable idoneidad que a este Tribunal corresponde, y que por lo mismo ha de rechazar -por contraria a Derecho- la modificación que no ofrezca adecuada racionalidad, tanto por inadecuación a los fines - legales- que se pretenden conseguir, cuanto por inalcanzable (...), o por patente desproporción entre el objetivo que se persigue y los sacrificios que para los trabajadores comporta.

La cuestión no ofrece una clara salida, por cuanto que -como más arriba se ha indicado- no corresponde a los Tribunales fijar la medida «idónea» de la modificación ni censurar su «oportunidad» en términos de gestión empresarial, pero tampoco podemos hacer dejación de nuestro obligado deber de enjuiciar la racional «adecuación» ...".

3.-En suma, nuestra doctrina considera que corresponde al órgano jurisdiccional comprobar si las causas, además de reales, tienen entidad suficiente como para justificar la decisión extintiva y, además, si la medida es plausible o razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajusta o no al " standard " de un buen comerciante al igual que ya se venía sosteniendo antes de la reforma del año 2012. Por consiguiente, compete a los órganos jurisdiccionales no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la medida acordada.

4. En esa línea, como pusimos de relieve en la STS/4ª de 21 mayo 2014 (rec. 249/2013), invocadas por la parte empresarial causas organizativas, la incorporación por parte de la empresa de nuevos trabajadores difícilmente permitía justificar la necesidad de amortizar puestos de trabajo. Por ello, aun cuando no es dudoso aceptar la necesidad de una reorganización de los recursos humanos de la empresa, lo cierto es, que a falta de mayores precisiones que permitieran analizar la excepcionalidad de las mismas, las nuevas contrataciones resultan contradictorias con el despido y hace incoherente la alegada necesidad de extinción de contratos de trabajo.

La falta de razonabilidad se torna aquí, pues, palmaria, pues no estamos ante una contratación temporal, puntal y extraordinaria, como inopinadamente afirma la empresa en su escrito de impugnación; sino que, por el contrario, los hechos probados de base ponen de relieve que la actividad empresarial venía desarrollándose con mantenimiento constante de la contratación temporal, no sólo antes de los despidos, sino con posterioridad y sin que se indique que concurrieran situaciones excepcionales y puntuales. La calificación del despido debió ser la de no ajustado a derecho, precisamente por falta de adecuada justificación de la concurrencia de causa válida, tal y como acertadamente había entendido el Juzgado de instancia>>.

CUARTO.- De la prueba documental aportada no queda acreditado cuál es la situación real de la empresa ya que en la cuenta de pérdidas y ganancias existen datos contradictorios. Así al F36 consta que el resultado del ejercicio 2016 fue de -7.389.094,83 y al F40 consta que fue de -17.106.177,10. Por tanto, al no existir un informe pericial que acredite la situación real de la empresa no pueden tenerse como ciertos los datos que constan en la carta de despido.

QUINTO.- Por la empresa se alega en la carta de despido que: "En una empresa en la que su mayor gasto es el de sus trabajadores, el saneamiento y la recuperación de la misma tiene que venir, irremediamente y muy a nuestro pesar, por la amortización de puestos de trabajo que permitan adecuar la plantilla a la actual y futura situación económica de la empresa y su real carga de trabajo. En cuanto a su puesto de trabajo, éste debe ser amortizado, si tenemos en cuenta los datos económicos de la empresa ya expuestos, lo que supondrá un ahorro importante para la empresa y, la delegación de Valladolid, que contribuirá a sanear la cuenta de explotación".

En el presente caso, ha quedado acreditado que la empresa ha realizado las contrataciones que constan en el hecho probado cuarto. Como puede apreciarse se realizan tres contrataciones entre noviembre y diciembre de 2018 y seis contrataciones entre junio y julio 2019, así como otra en octubre de 2019.

Por ello es irrelevante cuál fuese el puesto del trabajador despedido y cuáles los de los eventuales trabajadores contratados, puesto que la causa económica solamente puede llevar una reducción de plantilla y no cabe hablar de la misma cuando en fechas próximas anteriores y/o posteriores, como en este caso, se producen nuevas altas, incluidas algunas que producen incremento de plantilla. La carga de la prueba de la necesidad del despido por las causas legalmente previstas corresponde a la empresa y es ésta la que debe justificar de forma suficiente la necesidad de prescindir del trabajador y rescindir el contrato. En el mismo sentido, sentencia de 28-11-2012 (Rec. 2115/2012) de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León, con sede en Valladolid.

En consecuencia, la incorporación por parte de la empresa de nuevos trabajadores difícilmente permitía justificar la necesidad de amortizar puestos de trabajo. Por ello, aun cuando no es dudoso aceptar la necesidad de una reorganización de los recursos humanos de la empresa, lo cierto es, que a falta de mayores precisiones que permitieran analizar la excepcionalidad de las mismas, las nuevas contrataciones resultan contradictorias con el despido y hace incoherente la alegada necesidad de extinción de contratos de trabajo.

Todo lo razonado lleva a declarar la improcedencia del despido conforme a los artículos 53.5, 55.4 y 56 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la Disposición transitoria undécima, y los artículos 122 y 123 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La declaración del despido como improcedente obliga a calcular la indemnización extintiva de acuerdo con el artículo 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 26/2011, de 10 de octubre) y con el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), ascendiendo a "treinta tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta el máximo de veinticuatro mensualidades". Ello significa que por cada mes de prestación de servicios laborales se devengan 2,75 días indemnizatorios (33 días de salario anuales divididos por los 12 meses del año), con el tope de 720 días.

El cálculo de esta indemnización debe hacerse sobre la base del periodo en que la parte actora ha prestado servicios laborales para el empleador, tomando como fecha inicial el día 13/03/2012 correspondiente a la antigüedad reconocida en esta resolución y como fecha final el día de extinción de la relación laboral el 20/05/2019. El prorrateo de los días que exceden de un mes completo se computa

como si la prestación de servicios se hubiera efectuado durante toda la mensualidad: se considera como un mes completo (sentencia del TS de 20 de julio de 2009, recurso 2398/2008, ECLI:ES:TS:2009:5261; de 20 de junio de 2012, recurso 2931/2011 ECLI:ES:TS:2012:4645; y 6 de mayo de 2014, recurso 562/2013, ECLI:ES:TS:2014:2125). Por consiguiente, debemos contabilizar 87 meses de prestación de servicios.

Aplicando el referido criterio, la indemnización total asciende a 23305,34 euros. De esta cuantía debe deducirse la indemnización que por cese del contrato haya podido percibir la parte demandante.

SEXTO.- En virtud de lo establecido en los artículos 190 y 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta sentencia cabe recurso de suplicación.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO:

Que **estimo la demanda** interpuesta por D. Carlos María contra TDN S.A.U, declaro la improcedencia del despido y condeno a la empresa demandada a que en el plazo de CINCO DIAS, contados a partir de la notificación de esta resolución, opte entre la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o le abone una indemnización de 23.305,34 euros.

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

Si la empresa opta por la readmisión el trabajador deberá devolver la indemnización percibida y de hacerlo por la indemnización podrá compensarla con la recibida por el trabajador.

En el supuesto de optar la empresa por la readmisión deberá abonar al trabajador los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia, a razón de 97,41 euros diarios.

Notifíquese esta resolución a las partes en la forma que previene la Ley, advirtiéndoles que contra la misma cabe formular RECURSO DE SUPPLICACION para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ,con sede en Valladolid, debiendo anunciarse el recurso ante este Juzgado en el plazo de CINCO DIAS hábiles, contados a partir del siguiente a la notificación de la sentencia, acreditando para ello la demandada, haber ingresado en la cuenta de consignaciones y depósitos de este Juzgado abierta en la Entidad bancaria, **SANTANDER** de esta ciudad con el nº **ES5500493569 920005001274 concepto 4626000065051119** , el importe total de la condena o afianzando el pago mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, cualquiera que sea la opción ejercitada, más deberá consignar como depósito la cantidad de 300 Euros (artículos 229 y 230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social), salvo que tuviera reco **n**ocido el beneficio de justicia gratuita o estuviera exento de efectuar depósitos y consignaciones.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, la pronuncio, mando y firmo.

El presente texto proviene del Centro de Documentación del Poder Judicial. Su contenido se corresponde íntegramente con el del CENDOJ.