

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA CATALUNYA
SALA SOCIAL

ILMO. SR. JOSÉ QUETCUTI MIGUEL
ILMA. SRA. ROSA MARIA VIROLÉS PIÑOL
ILMA. SRA. MATILDE ARAGÓ GASSIOT

En Barcelona a 1 de junio de 2006

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. 4258/2006

En el recurso de suplicación interpuesto por FRANCISCO frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Terrassa de fecha 9 de octubre de 2005 dictada en el procedimiento Demandas nº 404/2005 y siendo recurrido GRAFIQUES 92, S.A.. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. Rosa Maria Virolés Piñol.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 20 de junio de 2005 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 9 de octubre de 2005 que contenía el siguiente Fallo: " Que, desestimando integralmente la demanda interpuesta por D. Francisco contra GRAFIQUES 92, absuelvo a la citada empresa de las pretensiones aducidas en su contra, declarando por tanto, la extinción de la relación laboral por amortización de puesto de trabajo ajustada a derecho "

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

1.- D. Francisco ha prestado sus servicios por cuenta y dependencia de la parte demandada, empresa dedicada a la impresión gráfica, primero con un contrato de duración determinada, que luego se convirtió en indefinido, y con una antigüedad desde el 1 de junio de 1989; con categoría profesional de oficial de segunda de impresión, y percibiendo un salario de 1313,07 euros mensuales con prorrata de pagas extras.

2.- El actor no ostenta la condición de representante legal o sindical de los trabajadores, ni consta que haya ostentado dicha condición en el año anterior.

3.- En fecha 20 de mayo de 2005, la demandada comunicó por escrito al Sr. M. la decisión de extinguir la relación laboral en base a la necesidad objetiva de amortizar su puesto de trabajo por

razones económicas y organizativas y productivas, según lo previsto en el Art. 52 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores con efectos desde la misma fecha indicada.

4.- En la referida carta de despido se expone una negativa situación económica, se exponen las exigencias organizativas y productivas, y la necesidad de la empresa de superarlas.

5.- En dicha carta, se comunica al Sr. M. que la empresa pone a disposición del mismo la indemnización correspondiente a 20 días de salario por año de servicio, ascendiendo a un total de 14-019,20 euros, cantidad que se le ofreció en ese mismo acto a través de talón nominativo y que el Sr. M. no aceptó en ese momento. Se le ofrece también el abono de 30 días de salario correspondiente al preaviso no concedido, por un importe de 1270,71 euros.

6.- En fecha 25 de mayo de 2005, el Sr. M. recibió las cantidades anteriormente señaladas en concepto de indemnización y abono de preaviso respectivamente, haciendo constar su disconformidad con el despido.

7.- La empresa GRAFIQUES 92 S.A. es una pequeña empresa (10 trabajadores) dedicada a la impresión gráfica que inició su actividad en 1986, primeramente abarcando la fotocomposición e impresión de textos, y ampliando posteriormente su campo hacia la fotomecánica, impresión y encuadernación, llegando a ofrecer así un servicio completo al cliente. Su evolución económica y productiva fue positiva hasta el año 2001.

8.- El 27 de mayo de 2001 se produjo un incendio que afectó a las instalaciones de la empresa sitas en la Calle Roma, nº 9 . El siniestro comportó las siguientes consecuencias: se dañó gravemente la maquinaria obligando a enviar a la misma a talleres especializados en estas reparaciones, y trasladar la menos afectada a otra nave que se alquiló por ese motivo; los daños provocados en el centro de trabajo de la calle Roma nº 9 obligaron a cerrarlo, percibiéndose cuatro secciones (administración, fotomecánica, montaje, encuadernación) dañándose la sección de impresión, que perdió una de las máquinas más productivas; todo el personal que trabajaba en el centro siniestrado pasó a un expediente de regulación de empleo (14 empleados).

9.- Las consecuencias derivadas del incendio desembocaron en una situación económica negativa para la empresa: mientras que en el año 2000, se obtienen beneficios de 60371,88 euros (siguiendo su línea general de beneficios) en el año 2001, se obtiene una pérdida de 139.683,71 euros . La empresa tuvo que asumir en un primer momento todos los gastos derivados del incendio, cobrando de su entidad aseguradora posteriormente solo una parte, al 63%.

10.- La situación económica de la empresa ha minorado desde el año 2001, siguiendo a partir de este momento, una evolución negativa: los resultados son negativos en el año 2001, 2003 y 2004 siendo positivos en el año 2002, en gran medida como consecuencia del abono de las cantidades debidas por la entidad aseguradora.

11.- La evolución económica desfavorable de la empresa a partir del 2001 se debe a las consecuencias negativas que acarrea desde el siniestro con las consiguientes pérdidas materiales, aumentos de costes, pérdida de clientela, reducción de sus actividades y descenso por tanto de su productividad, contribuyendo además la pérdida de uno de sus más importantes clientes (editorial PRAXIS).

12.- Desde el año 2001 se deja de prestar el servicio completo a los clientes desde la preimpresión al producto acabado, realizándose actualmente únicamente trabajos de preimpresión e impresión.

13.- La plantilla de trabajadores ha ido disminuyendo: en el año 2001, antes del incendio, la empresa contaba con el mayor número de trabajadores, descendiendo en la actualidad a diez empleados. En la sección de impresión -donde realizaba su trabajo el actor-, realizaban tareas en 2005 seis trabajadores: un jefe de sección, un oficial de 1ª, dos oficiales de 2ª y dos oficiales de 3ª (siendo el actor uno de los dos oficiales de 2ª).

14.- Para las tareas de impresión se disponía de tres máquinas hasta el año 2004: una MILLER T.P. 104, una PLANETA VARIMAT y una MAN MASTER , máquina esta última que conducía el actor. Dicha máquina dejó prácticamente de funcionar a finales del 2004, quedando inoperante por obsoleta y destinándose al desguace en el 2005 debido a su mal estado. Las dos máquinas restantes no son competitivas para tirajes largos a varios colores, utilizándose para la impresión a un solo color, el negro.

15.- La empresa ha ido realizando inversiones en nueva maquinaria y medios técnicos hasta el año 2001, fecha a partir de la cual deja de realizar tales inversiones debido a la desfavorable situación económica por la que atraviesa, careciendo de recursos suficientes para invertir en nuevos electrónicos y digitales y continuando su actividad con mecanismos tradicionales.

16.- El plan de viabilidad realizado establece que la plantilla actual está sobredimensionada: existiendo actualmente dos máquinas operativas, atendiendo a la productividad de la empresa y puesto que dichas máquinas realizan trabajos de corto tiraje, la mayoría a una tinta, concluye el informe que para atenderlas es suficiente dos oficiales impresores, uno por máquina y un ayudante u oficial de 3ª que sirva a ambas, debiéndose amortizar de inmediato los tres puestos restantes.

17.- Atendiendo al plan de viabilidad realizado, la empresa dispuso la amortización de puestos de trabajo indicada extinguiendo el contrato de trabajo del jefe de sección, en fecha 9 de marzo de 2005, y el del actor en fecha 20 de mayo de 2005, cuando se reincorporó a su trabajo tras haber estado en situación de baja laboral desde noviembre de 2004.

18.- El plan de viabilidad realizado sobre la empresa exige lo siguiente: primero, adecuar la dimensión de la empresa a su realidad técnica actual y a las nuevas exigencias de la demanda, teniendo en cuenta su situación económica, para lo cual estima urgente amortizar seis puestos de trabajo (tres de ellos en la sección de impresión); mejorar la competitividad de la empresa, optimizando la sección de impresión (dos máquinas, dos maquinistas y un ayudante); reiniciar el esfuerzo inversor para adaptarse a las nuevas tecnologías imperantes en la actualidad (tecnología digital), inversión que deberá continuar en los años venideros para mantenerse al día, pero que no será posible -según el estudio- por carecer la empresa de recursos económicos si sigue con su evolución actual.

19.- Se ha intentado sin efecto la conciliación previa.

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora , que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado lo impugnó , elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la sentencia de instancia que desestimando íntegramente la demanda formulada por D. FRANCISCO , frente a la empresa GRAFIQUES 92, absuelve a ésta de las pretensiones deducidas en su contra, declarando la extinción de la relación laboral del actor por amortización de

puesto de trabajo ajustada a derecho; interpone Recurso de Suplicación el demandante, que tiene por objeto la revisión de los hechos declarados probados y el examen de las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia; siendo impugnado por la empresa demandada.

SEGUNDO.- Al amparo del art. 191 b) de la Ley de Procedimiento Laboral, interesa el recurrente la revisión de los hechos declarados probados, lo cual interesa en dos motivos, el primero para mostrar su disconformidad con los hechos probados séptimo al catorceavo, interesando su modificación; y el segundo en igual sentido respecto a los hechos probados quince al dieciocho; si bien sin formular redacción alternativa para ninguno de ellos.

Hemos de recordar, como cuestión previa, que como viene reiterando la Sala (entre otras muchas, sentencia de 28 de junio de 1.997), la prosperabilidad de este motivo de suplicación exige: a) que la equivocación que se imputa al Juzgador "a quo" resulte patente, sin necesidad de llevar a cabo conjeturas o razonamientos, de documentos o pericias obrantes en los autos que así lo evidencien; b) que se señalen los párrafos a modificar, ofreciendo redacción alternativa que delimite el contenido de la pretensión revisoria; c) que los resultados postulados, aún deduciéndose de aquellos medios de prueba, no queden desvirtuados por otras pruebas practicadas en autos, pues en caso de contradicción entre ellas debe prevalecer el criterio del Juez de instancia, a quien la ley reserva la función de valoración de las pruebas aportadas por las partes; d) finalmente, que las modificaciones solicitadas sean relevantes y trascendentes para resolución de las cuestiones planteadas. Sin la conjunta concurrencia de estos requisitos, no puede prosperar el motivo de suplicación acogido al apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral.

A la luz de tales asertos, ha de rechazarse la pretendida modificación del relato fáctico, por cuanto la recurrente no ofrece redacción alternativa alguna para ninguno de los doce hechos cuya modificación postula; y además, como viene recordando la Sala, nuestro sistema procesal, atribuye al Juzgador a quo la apreciación de los elementos de convicción, como concepto más amplio que el de medios de prueba, para fijar una verdad procesal que sea lo más próxima posible a la real; para lo que ha de valorar, en conciencia y según las reglas de la sana crítica, la practicada en autos, conforme a las amplias facultades que a tal fin le otorga el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El Magistrado de instancia, valorando las pruebas designadas por el recurrente en que apoya su pretensión revisora, junto con las restantes pruebas practicadas, formó su convicción plasmada en el factum, que ha de mantenerse, al no apreciarse error en aquella valoración. No obstante ello, ha de significarse que el recurrente pretende introducir al relato fáctico unas apreciaciones y valoraciones que no tienen apoyo probatorio.

Ha de mantenerse por ello el relato fáctico sin alteración alguna.

TERCERO.- Al amparo del art. 191 c) de la Ley de Procedimiento Laboral, interesa la recurrente el examen de las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, denunciando:

- a) la infracción del art. 53 del Estatuto de los Trabajadores;
- b) la infracción del art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto al primer motivo de censura jurídica, denuncia la recurrente que la sentencia no ha tenido en cuenta las declaraciones del testigo Sr. E, que se ha basado en pericial de parte, y finalmente que no se ha verificado la exactitud de toda ala documentación aportada; combatiendo a través de autopreguntas la prueba practicada.

El motivo ha de rechazarse por cuanto la disconformidad con el relato fáctico ha de manifestarse al amparo del apartado b) del art. 191 de la LPL., que en el presente caso se ha formulado de forma defectuosa y ha dado lugar a que se mantenga el redactado de instancia.

No obstante ello, y respecto al art. 53 ET., y en concreto al contenido de la carta de despido, ha de significarse que ésta (folios 10 a 14 de los autos), ha de estimarse suficiente. El Tribunal Supremo, al analizar dichos requisitos formales, ha declarado que la finalidad de la carta es que el trabajador tenga un conocimiento de los hechos que lo motivan, finalidad que se entiende sustancialmente cumplida cuando atendida la naturaleza de la infracción, el grado de conocimiento de la misma por la empresa y la forma comisiva, la comunicación escrita, aun sin un detalle pormenorizado, ofrece una información suficiente que permita la defensa en juicio del trabajador (STS de 13 de junio de 1988); se indica que esta finalidad no se cumple cuando la aludida comunicación sólo contiene referencias genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador" (STS de 22 de octubre de 1990 y 13 de diciembre de 1990, entre otras).

En el supuesto enjuiciado, teniendo en cuenta el contenido de la carta, ha de indicarse que la misma es formalmente correcta y suficiente, pues a través de ella ha tenido conocimiento completo y exacto de las circunstancias del despido objetivo operado por la empresa y ha podido el demandante defenderse ampliamente de los mismos; además de cumplirse los restantes requisitos establecidos en el precepto de puesta a disposición de la correspondiente indemnización, que no se cuestiona.

Respecto al segundo motivo de censura jurídica, y respecto al fondo del asunto, la cuestión litigiosa se centra y limita a determinar si concurre o no la situación negativa de la empresa en la que se apoya el despido del demandante.

Resolviendo supuesto similar, señala la Sala, en sentencia de fecha 12 de enero de 2005 (R.5843/2004), y R. 900/2006, -entre otras muchas-: "(...) La sala ha expresado en muchas ocasiones que el art. 55.1º, letra c) del Estatuto de los Trabajadores en su remisión al 51 del mismo cuerpo legal, permite la resolución individual de contratos de trabajo por causas económicas; técnicas, organizativas o de producción, cuando la adopción de esta medida contribuya a superar una situación económica negativa de la empresa; o a garantizar su viabilidad futura y el empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Por reiterada y constante, resulta innecesario citar las resoluciones de este Tribunal que en interpretación de estos preceptos ha venido a sentar los siguientes criterios:

1º Si las causas aducidas por la empresa para la resolución contractual son de carácter económico, se exige la concurrencia de dos requisitos:

a) Existencia de una situación económica negativa.

b) Que la medida adoptada contribuya a superarla. El primero de los requisitos es un hecho pretérito y presente y como tal susceptible de prueba plena y su carga incumbe a la empresario cuando la medida es cuestionada judicialmente. El segundo requisito ya no es un hecho. Es una previsión de futuro. Sobre una previsión no puede exigirse la misma contundencia en la prueba que respecto de hechos pretéritos. Bastará acreditar la existencia de una razonable expectativa de que la amortización de los puestos de trabajo contribuirá a superar dicha situación negativa. Habrá que estar a cada caso concreto para determinar si la extinción de los contratos de trabajo puede considerarse como una medida que, razonablemente, ayudará a salir de la crisis, lo que dependerá en cada supuesto de las dimensiones de la empresa, del número de trabajadores de la misma y, en fin, de la naturaleza y alcance del conjunto de medidas acordadas y circunstancias concretas que afecten al desarrollo de la actividad empresarial,

bien entendido que, como hemos dicho, basta acreditar que estas medidas pueden permitir la solución o disminución de los problemas económicos de la empresa para que la extinción se estime procedente, sin que pueda exigirse la total y absoluta garantía de la consecución de estos fines, lo que, por su propia naturaleza es un hecho de futuro imprevisible estos criterios son los aplicados en las Sentencias dictadas por el Tribunal Supremo en recursos de casación para la unificación de doctrina sobre esta materia, de fecha 24 de abril y 14 de junio de 1996. Como en las mismas se dice:

1º Para llevar a cabo la extinción de contratos de trabajo que permite el art. 52. c), del Estatuto de los Trabajadores, no es necesario, de ningún modo, que la situación económica negativa de la empresa sea irreversible; antes al contrario, lo más propio y característico de estos supuestos es que se trate de situaciones no definitivas, es decir recuperables, y que precisamente con la adopción de esas medidas extintivas se busca y pretende superar esa situación deficitaria de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la misma.

2º 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 señaladas por el legislador. Esta concreción se refleja normalmente en cifras o datos desfavorables de producción, o de costes de factores, o de explotación empresarial, tales como resultados negativos en las cuentas del balance, escasa productividad del trabajo, retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de cuota de mercado de los productos o servicios, etc.

3º Debe darse una necesaria correlación entre la amortización del puesto de trabajo y la finalidad esencial de conseguir una mejora económica de la empresa, una conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la extinción o extinciones de contratos de trabajo decididas por la empresa y la superación de la situación desfavorable.

4º Sobre este extremo, la Ley no exige que tenga que demostrarse de forma plena e indubitada que la extinción del nexo contractual lleve consigo necesariamente la consecuencia de superar la crisis económicas o garantizar la viabilidad futura de la empresa es cierto que el art. 52, c), alude a "la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, y que el art. 51.6 habla de que las medidas propuestas sean necesarias a los fines previstos", pero nada de esto desvirtúa la conclusión que se acaba de expresar, pues la idea de necesidad que manejan estas disposiciones no se refiere tanto a que las extinciones acordadas produzcan forzosamente el saneamiento económico de la empresa, como a que las mismas cumplan los requisitos que en estas normas se determinan y que se basan esencialmente, en que tales medidas extintivas contribuyan a superar la situación de crisis.

Se ha de tener en cuenta a este respecto que la valoración de adecuación o proporcionalidad de las medidas extintivas, se proyecta sobre hechos pasados, y también sobre la situación actual y previsiones futuras de la empresa, por lo que los factores a considerar por el órgano judicial no son siempre susceptibles de prueba propiamente dicha, limitada por naturaleza a hechos históricos, sino de apreciación de razonabilidad, de acuerdo con las reglas de experiencia reconocidas en la vida económica. El objeto de valoración es, por tanto, en este punto, a diferencia de lo que sucede con la comprobación de la situación de ineficiencia o falta de rentabilidad de la empresa, no un juicio sobre hechos probados, sino un juicio de atenuamiento del empresario a una conducta razonable, con arreglo a los criterios técnicos de actuación atendidos o atendibles en la gestión económica de las empresas.(...)"

Asimismo, señala esta Sala en sentencia de fecha 1 de diciembre de 2004 (R.6710/2004): "(...) la extinción del contrato de trabajo por causas organizativas no exige necesariamente que la empresa

atraviase por una situación económica negativa, como han tenido ocasión de poner de relieve las sentencias de los Tribunales Superiores de Murcia de 17 de julio de 1995, de Andalucía/Málaga de 17 de mayo de 1996, de Madrid de 9 de junio de 1998 o de esta Sala de 14 de noviembre de 2002. El artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, al que se remite el artículo 52.c) de la misma, ley al regular el despido por causas objetivas, define el despido colectivo como la extinción del contrato de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Añade el precepto que se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adaptación de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos. Por su parte el artículo 52.c) precisa que el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

La sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1996 señala al respecto que el legislador ha querido distinguir cuatro esferas o ámbitos de afectación en los que puede incidir la causa o factor desencadenante de los problemas de rentabilidad o eficiencia que están en el origen del despido por motivos económicos:

- 1) La esfera o ámbito de los medios o instrumentos de producción ("causas técnicas");
- 2) La esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal ("causas organizativas");
- 3) La esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado ("causas productivas");
- 4) La esfera o ámbito de los resultados de explotación ("causas económicas", en sentido restringido).

La sentencia del T.S.J. de Andalucía/Málaga e 9 de febrero de 1996 define la causa organizativa como aquella que va encaminada a una mejor organización de los recursos productivos existentes para obtener de ellos un mayor rendimiento o el mismo rendimiento a un menor costo. Más recientemente la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2002 ha venido a señalar que cuando lo que se produce es una situación de desajuste entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero que no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo. En definitiva, podría afirmarse que las causas tecnológicas, organizativas y de producción afectan al funcionamiento de una unidad, pero no colocan a la empresa en una situación económica negativa, todo ello sin descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras.

La sentencia del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2003 sostiene, siguiendo sentencias del mismo Tribunal de 13 de febrero de 2002 y 19 de marzo de 2002, la siguiente doctrina.

- 1) El artículo 52.c) ET separa claramente las causas económicas de las causas técnicas, organizativas y de producción, valorando de distinta manera los hechos constitutivos de las mismas, y sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas a un tiempo (STS 14-6-1996, STS 6-4-2000).
- 2) Las causas económicas se refieren a la rentabilidad de la empresa, manifestándose como situación de pérdidas o desequilibrios financieros globales, mientras que las restantes causas tienen su origen en sectores o aspectos limitados de la vida de la empresa, manifestándose como desajuste entre los medios humanos y materiales de que dispone la empresa y las necesidades de la empresa o las conveniencias de "una mejor organización de los recursos" (STS 14-6-1996, STS 13-2-2002, STS 19-3-2002).-
- 3) La extinción del contrato de trabajo que deriva de una "exteriorización" o subcontratación de servicios se puede considerar producida por causas organizativas o productivas a efectos del artículo 52.c) ET, si efectivamente la decisión empresarial responde a dificultades acreditadas en el funcionamiento de la empresa (STS 30-9-1998, STS sala general 3-4-2000 y 4-4-2000).
- 4) Cuando se alegan causas técnicas, organizativas o productivas no es necesario que la causa alegada "haya de ser valorada y contrastada en la totalidad de la empresa", bastando con que se acredite "exclusivamente en el espacio en el que se ha manifestado la necesidad de suprimir el puesto de trabajo" (STS 13-2-2002 , STS 19-3-2002).
- 5) El artículo 52.c) ET no impone al empresario la obligación legal, que sí podrían prever los convenios colectivos, de "agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador" en la empresa, o de "su destino a otro puesto vacante de la misma" (STS 13-2-2002 , STS 19-3-2002) estableciendo en cambio otras compensaciones como indemnización por cese, preaviso y licencia de horas para buscar nuevo empleo.

En aplicación de dicha doctrina diversas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia han estimado procedente la extinción del contrato de trabajo por causas organizativas como consecuencia de procesos de fusión o absorción de sociedades con la consiguiente necesidad de reestructurar sus sistemas organizativos o de producción. En este sentido las sentencias de esta Sala de 30 de septiembre de 1998 y 4 de junio de 2002. (...)"

Doctrina de aplicación al supuesto enjuiciado en que la empresa invoca unos motivos que encuentran encaje en las causas tanto económicas como organizativas y de producción; y en que, del inalterado relato fáctico de instancia resulta que como acertadamente refiere la sentencia recurrida, la situación económica negativa de la empresa se constata acreditada, habiéndose identificado no solo los factores que han desencadenado la situación, sino que además, se ha concretado la incidencia de dichos factores en la esfera económica, productiva y organizativa de la empresa. Así, el informe pericial practicado en el acto de juicio, donde se detalla la evolución económica de la empresa demandada, destacando el año 2001 en que inicia un momento de recesión, motivado fundamentalmente por el siniestro acaecido -un incendio-, y sus consecuencias, y también especificando otros factores negativos como el impacto del cambio tecnológico que ha afectado a empresas del ramo (artes gráficas), con la obsolescencia consecuente de los medios tradicionales, y los cambios de demanda en el mercado; así como se acredita que las pérdidas en la empresa desde 2001, aunque se recuperan al año siguiente, nuevamente decae en los sucesivos años, ascendiendo estas pérdidas en el año 2004 a 58.378,63 euros.

La Magistrada de instancia forma su convicción del conjunto de pruebas practicadas, en especial de la pericial referida, y concluye que concurre la causa económica negativa exigida en el precepto legal, conclusión a la que se llega no solo de la valoración de las pérdidas, sino también de otros índices

económico-financieros como la rentabilidad, el endeudamiento y la liquidez y disponibilidad de la empresa.

Se aprecia asimismo, una conexión entre la amortización de puestos de trabajo y la contribución a la recuperación de la situación económica de la demandada; al desprenderse de la pericial practicada la necesidad de inversión en nuevo instrumental y maquinaria que se adapte a las modernas tecnologías, para poder atender a las necesidades de la demanda.

Ha de estimarse que concurren causas organizativas y productivas, por los fuertes cambios tecnológicos y digitales habidos en el sector de artes gráficas, las nuevas exigencias de mercado y la demanda acreditadas; de manera que la superación de la crisis, pasa por la adaptación a las nuevas tecnologías. La actividad de la demandada, ha evolucionado hacia la impresión en negro, con la consiguiente reducción de la actividad anterior.

Por las razones expuestas, la decisión de la empresa de extinguir el contrato de trabajo del actor por causas económicas, organizativas y de producción, debe ser calificada de procedente con arreglo a lo dispuesto en el artículo 53 del E.T., en relación al 52 c) del mismo texto legal.

Habiéndolo entendido así la Magistrada de instancia, se impone con la desestimación del recurso, la confirmación de la sentencia recurrida en todos sus extremos.

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

F A L L A M O S :

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación formulado por D. FRANCISCO , contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Terrassa, de fecha 9 de octubre de 2005, dictada en los autos nº 404/2005, seguidos a instancias del recurrente, frente a la empresa GRAFIQUES 92 S.A.; y en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución en todos sus extremos.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

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.

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