

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA CATALUNYA
SALA SOCIAL

ILMO. SR. GREGORIO RUIZ RUIZ
ILMA. SRA. SARA MARIA POSE VIDAL
ILMO. SR. ADOLFO MATIAS COLINO REY

En Barcelona a 15 de junio de 2006

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 4506/2006

En el recurso de suplicación interpuesto por Carlos frente a la Sentencia del Juzgado Social 11 Barcelona de fecha 19 de octubre de 2005 dictada en el procedimiento nº 572/2005 y siendo recurridos Ior Consulting S.A., Ior Systems, S.A. y -F.G.S.- Fondo de Garantía Salarial. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. Sara Maria Pose Vidal.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 04.08.05 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 19.10.05 que contenía el siguiente Fallo:

"Que desestimando la demanda formulada por don CARLOS , debo declarar y declaro procedente el despido individual objetivo articulado sobre el mismo con efectos de 11/07/2005, por la demandada IOR CONSULTING, S.A. y absuelvo libremente a la misma de la pretensión de condena que le fue dirigida."

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

1º.- El actor Don CARLOS , titular de DNI nº 38.472.051, con una antigüedad que fecha 09/06/1981 y una categoría profesional de técnico de organización, viene prestando servicios por cuenta y orden de la empresa IOR CONSULTING, S.A. dedicada a la actividad de consultoría y asesoramiento empresarial.

2º.- Esta ha presentado tradicionalmente dos sectores de actividad o divisiones, la de consultoría y la de selección de personal, ubicándose la primera, salvo el departamento comercial, en las oficinas de la

calle Aragón nº 264 de Barcelona, y la dirección de la Delegación en Barcelona, el departamento comercial de la división de consultoría y la totalidad de la división de selección de personal en Paseo de Gracia nº 46, también de Barcelona.

3º.- El actor se encontró adscrito como técnico a la división de consultoría realizando normalmente trabajo especializado en proyectos de gestión de grupos de trabajo y en análisis de clima laboral, aunque cuando las exigencias productivas así lo determinaban también cualquier otro de carácter técnico y propio de la división.

4º.- Percibía retribución mensual con inclusión de prorrata de pagas extras de 8.501,00 euros.

En algunos ejercicios económicos la empresa ha establecido objetivos para la percepción por el actor y otros trabajadores, una vez superados, de retribución variable. Así en referencia a los objetivos generados en el ejercicio económico de 2002 percibió el actor en pago único en el de 2003 suma global de 18.250,01 euros y en el ejercicio económico de 2003 pago único en el de 2004 en suma global de 2.641,96 euros. Como en el ejercicio de 2004 la actividad productiva determinó que no se superasen los objetivos establecidos ninguno de los trabajadores de la división, tampoco el actor, percibió retribución variable.

La empresa abona al actor, que realiza normalmente la prestación de servicios en el domicilio de las empresas clientes de la aquella, el reintegro de gastos de desplazamiento y dietas generados en su desarrollo, previa la confección por el actor de las relaciones de gastos y aportación de los correspondientes justificantes. El importe mensual, tras media ponderada de los contingentes y variables acreditados en cada mes, que percibido por el actor en este concepto es de 330,00 euros.

5º.- El 01/10/2000 la representación legal de la empleadora y el actor llegaron a acuerdo que se documentó por escrito por el que se generaba fondo económico inicial de 66.111,33 euros, que se incrementaría anualmente en 24.040,48 euros, para que el actor pudiese acceder a la compra de acciones de la empleadora.

Producida la venta de acciones y la entrada en el capital social de nuevos socios mayoritarios, como el actor no concurrió a la compra de acciones, el 18/06/2004 iguales partes suscribieron acuerdo de liquidación del fondo, con percepción por el actor del importe acumulado a 31/12/2003, que ascendió a suma de 93.750,00 euros.

6º.- La codemandada IOR SYSTEMS S.L. tiene designado estatutariamente igual objeto y domicilio social que IOR CONSULTING S.A. En ambas es idéntico el substrato personal en cuanto a la titularidad social y figura de representante societario.

De facto es empresa instrumental, que no cuenta con personal propio, y que tiene como única actividad la intermediación, con el correspondiente margen comercial, en la gestión de los anuncios publicados en los medios de prensa para la postulación y convocatoria de personal a seleccionar por IOR CONSULTING S.A.

Obtuvo beneficios de 24.641,31 euros en el ejercicio económico de 2003 y de 14.838,61 euros en el de 2004 que, en ambos casos, se aplicaron a reservas voluntarias.

7º.- Ante el declive de la productividad de la división de consultoría de la demandada IOR CONSULTING S.A., encargó esta dictamen al ingeniero industrial don José , que lo emitió el 04/07/2005 informando sobre la necesidad de reducción de la plantilla en 9 puestos de trabajo para

acomodarla a las reales necesidades de venta y producción y reubicó toda la actividad en un único centro de trabajo, el de Paseo de Gracia, con reducción de los gastos fijos de explotación.

8º.- Atendiendo la recomendación del dictamen pericial la empresa procedió a la amortización de cuatro puestos de trabajo de la división de consultoría, entre ellos el del actor con efectos de 11/07/2005 en que se le entregó carta de despido objetivo que textualmente dice: " Muy Sr. Nuestro: La Dirección de esta empresa ha decidido proceder a la Amortización de su Puesto de Trabajo al amparo de lo previsto en el artículo 52 c) del vigente Estatuto de los Trabajadores y como consecuencia de las causas objetivas que se explicitan a continuación.

1º.- Causas que justifican la extinción

Las causas que motivan la amortización de su puesto de trabajo tienen naturaleza organizativa y productiva (centralizadas en la División de Consultoría, en la que usted está adscrito), si bien las mismas deben incardinarse en un contexto económico general negativo.

1.1º. Involución de la División de Consultoría.

La empresa IOR Consulting, S.A. -creada en 1959-se ha organizado tradicionalmente mediante dos grandes divisiones: la División de Consultoría y la División de Selección de Personal. Si bien en una primera etapa de nuestra historia la División de Consultoría tuvo un claro predominio sobre la de Selección, dicha situación empezó a cambiar a partir de mediados de los años setenta del pasado siglo hasta el punto de que, desde el periodo iniciado en los años 2000-2001, la División de Consultoría se ha convertido en la minoritaria. Así, en la actualidad la División de Consultoría sólo representa el 25% de nuestra actividad (frente al 75% que implica la División de Selección), teniendo asignados 16 trabajadores (frente a los 30 de la otra división).

Lo anterior debe ponerse en directa relación con el hecho de que los productos que ofrece la División de Consultoría han sufrido una drástica disminución en su demanda, habiendo pasado de facturar unas ventas semestrales superiores a 1.200.000 euros en el año 2003 a no superar los 360.000 euros hasta mayo del año 2005.

Como resultado obvio, esa tendencia a la baja de las ventas facturadas por la División de Consultoría se ha traducido en que la misma ha provocado unas pérdidas económicas en dicha división por lo que se refiere al ejercicio 2.004 que alcanzan los 385.649 euros. Estas pérdidas lastran fuertemente el resultado de la compañía pues en el mismo año 2004 la suma de los resultados obtenidos por la División de Consultoría -las pérdidas antes indicadas- y los de la División de Selección han dado como resultado unas pérdidas globales de 192.194 euros.

La tendencia en el presente año 2005 sigue una línea aún más negativa. A pesar de los esfuerzos realizados, durante los cinco primeros meses del ejercicio en la División de Consultoría las pérdidas alcanzan ya la cifra de 287.040 euros (más de 57.000 euros mensuales de pérdidas). Se reflejan a continuación los resultados de cada una de las divisiones y el resultado global de la Compañía.

1.2º. Sobredimensionamiento de la División de Consultoría.

La División de Consultoría sufre una clara sobredimensión de la plantilla de trabajadores asignados a la misma (16 empleados) en relación con el volumen de trabajo que dicha división implica para el funcionamiento general de la compañía.

Resulta obligado subrayar que desde el año 2003 la facturación/ventas por persona asignados a la División de Consultoría se ha reducido en un 70%. Así, de los 80.000 euros que, como promedio, facturó cada uno de dichos empleados en el año 2003, se ha pasado a una cifra de 22.000 euros, lo que pone de manifiesto una clara desproporción entre el volumen de trabajo de la División de Consultoría y el nivel de mano de obra asignado a la misma.

Necesariamente debe ponerse en relación ese decreciente nivel de facturación de la División de Consultoría con el coste económico-laboral que la misma implica para la Empresa. Dicho coste alcanza la cantidad de 756.000 euros anuales.

2º.- Necesidad objetiva de la amortización

2.1º.- Medidas de afectación general.

En consecuencia, debe procederse a una reorganización de la División de Consultoría al efecto de adecuar el número de trabajadores de la misma al volumen actual de trabajo y demanda que la misma genera en la actualidad, intentando con ello una drástica disminución de los costes y pérdidas que la División de Consultoría está trasladando al resultado general de la Empresa. En ese sentido, entendemos que deben superarse las dificultades que presenta actualmente la Empresa mediante una mejor organización de sus recursos humanos.

En primer lugar, la Empresa ha intentado reducir sus costes mediante el abandono de las oficinas ubicadas en la calle Aragón nº. 264 (donde se ubicaba la División de Consultoría) y la agrupación de ambas divisiones en las instalaciones en Paseo de Gracia, 46. La extinción del arrendamiento de la calle Aragón implicará un ahorro de más de 54.000 euros anuales, importe del arrendamiento más los que se generaban con los suministros.

Por otro lado, se procederá a amortizar determinados puestos de trabajo de la División de Consultoría -entre los que se encuentra el suyo-, lo que no sólo implicará un ajuste entre el número de empleados asignados a la misma y el volumen de trabajo y demanda que ésta recibe, sino también una disminución en los costes de dicha división de más de 217.000 euros anuales.

2.2º.- Análisis individual de su puesto de trabajo.

El mercado está teniendo desde hace unos años una clara tendencia a mejorar la formación interna de sus equipos (sobre los directivos) que suplen en gran medida la aportación que los empleados de IOR podían hacer a las empresas con su consejo experto.

Actualmente, las necesidades del mercado se centran preferentemente en a) en productos relacionados con la planificación de plantillas indirectas, cálculo de excedentes de personas por economía de escala, solapes de trabajo, nuevos apoyos informáticos, etc...(PEI), b) Realización de Estudios de Diagnóstico de Situación...(EDS). c) Identificación de Potencial de Desarrollo (IPD).

Por lo que respecta a su concreto puesto de trabajo, usted se encuentra especializado en proyectos con metodología ADA (gestión de grupos de trabajo) y en la realización de análisis de clima laboral. Durante los años 2004 y 2005(hasta junio) la existencia de proyectos ADA ha sido nula, mientras que los estudios de clima laboral se mantuvieron en los 70.000/55.000 euros/año ni siendo este (tal y como deriva del gráfico adjunto) uno de los productos que mayor demanda tenga por nuestros clientes. En cualquier caso, se trata de trabajos que en el caso de resultar demandados puntualmente por nuestros clientes podrían ser realizados por otros consultores (cuya principal dedicación se centra en otros productos más rentables), al encontrarse plenamente capacitados para dirigir también este tipo de proyectos.

Por tanto entendemos que no esta justificada la continuidad de su puesto de trabajo (que supone un 15% del coste fijo de la División de Consultoría) al no existir ninguna correspondencia entre su especialización y el volumen de trabajo actual.

En definitiva, todo lo anterior pone de manifiesto que existe una causa objetiva para amortizar su puesto de trabajo y que dicha amortización constituye una más de las medidas encaminadas a superar la crisis organizativa y productiva que presenta la División de Consultoría. En suma, se trata de intentar superar las dificultades que perjudican el buen funcionamiento de la empresa mediante una mejor organización de nuestros recursos, humanos y materiales, situando además dichas causas objetivas en un innegable contexto de falta de crecimiento económico de la compañía.

3º.- Efectividad de la extinción

La extinción de su contrato de trabajo será efectiva a partir de la notificación de la presente comunicación".

9º.- Consta la veracidad de la totalidad de hechos recogidos en la carta de despido y que la empresa procedió a abonar el importe de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio acreditadas por el actor y por suma de 102.012,00 euros, que además aparecían concretadas con tal dimensión en el último apartado de la carta de despido y que se decía resultaba de aplicar parámetros de antigüedad: 09/06/1981 y salario: 8.501,00 euros.

10°.- No ostenta, ni ostentó cualidad de representante legal de los trabajadores en el año inmediatamente anterior al despido y consta que se encontraba en proceso de incapacidad temporal, derivado de contingencia común, al momento del despido que extinguió con efectos de 15/07/2005.

11°.- Formuló papeleta de conciliación ante organismo administrativo competente el 26/07/2005 cuyo acto resultó celebrado sin avenencia el 25/08/2005 y demanda reproduciendo la pretensión el 29/07/2005 que en turno de reparto correspondió a este juzgado.

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que habiéndose dado traslado a las demás partes, lo impugnaron las codemandadas Ior Consulting S.A. y Ior Systems, S.A., elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El recurso de suplicación formulado por Don CARLOS, parte actora en el procedimiento, interesa la revisión de la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, a través de la adición de cuatro nuevos ordinales fácticos y modificación del contenido de los ordinales octavo y noveno.

La pretensión de que se añada un nuevo hecho probado como ordinal séptimo bis, con el contenido que es de ver en el escrito de formalización y que, resumidamente, pretende dejar reflejo parcial de los resultados de los ejercicios económicos 2000 a 2003, volumen de negocio de los mismos, pérdidas del año 2004 y ventas de la división de consultoría en los años 2002 a 2004, no puede ser acogida favorablemente, al no concurrir los requisitos imprescindibles para que la Sala pueda hacer uso de la limitada facultad de revisión fáctica que otorga el apartado b) del artículo 191 de la LPL. En primer término, no concreta el recurrente en qué forma puede considerarse como error en la valoración de la prueba la omisión de tales datos en la sentencia de instancia y, en segundo lugar, siendo las causas invocadas por la empresa para justificar el despido de carácter organizativo y productivo, y no causas de carácter económico, no puede considerarse que los datos propuestos tengan incidencia en una eventual modificación del sentido del Fallo, siendo de destacar que el propio recurrente, al folio 11 del escrito de formalización, señala que en la carta de despido no se invocan causas económicas en sentido estricto, sino causas organizativas y productivas, lo que redundaría en la decisión de rechazo de la adición propuesta.

Tampoco puede accederse a la pretensión de supresión en el ordinal fáctico octavo de la afirmación de que la empresa procedió a la amortización de cuatro puestos de trabajo "de la división de consultoría" y la sustitución por el redactado que propone el recurrente, con base en los documentos obrantes a los folios 51, 55, 69 y 1233 de las actuaciones; el documento obrante al folio 51 se corresponde con la segunda página de la papeleta de conciliación presentada por la trabajadora Sra Luengo en impugnación de su despido, afirmando que su puesto de trabajo sólo parcialmente está encuadrado en la división de consultoría, ocurriendo lo mismo con el documento obrante al folio 55, papeleta de conciliación del Sr. O, que se atribuye la categoría de adjunto a dirección como consultor comercial, siendo la categoría que se atribuye al Sr. Iribarren la de técnico de organización, sin que exista referencia alguno al folio 1233 de la categoría del trabajador de cuyos servicios se prescinde por no superación del período de prueba.

Sobradamente le consta al recurrente que el éxito de la revisión fáctica queda condicionado a que la prueba invocada, documental o pericial, acredite lo contrario de lo afirmado o negado en la sentencia de instancia, dándose la circunstancia en el presente caso de que la supuesta documental obrante a los folios 51, 55 y 69, no es más que una manifestación de parte interesada que difícilmente puede desvirtuar la prueba valorada por el juzgador de instancia, sin que el contenido del folio 1233 permita afirmación alguna en el sentido que pretende el recurrente, de ahí que deba mantenerse inalterado el contenido del referido ordinal fáctico.

Ninguna trascendencia puede tener sobre el sentido del Fallo la adición de un nuevo ordinal octavo bis, en el que se reitere innecesariamente un dato reflejado en la carta de despido que, a su vez, consta en el ordinal fáctico octavo, apartado 1.2 in fine de la sentencia de instancia, relativo al coste económico laboral de la división de consultoría, de ahí que deba rechazarse la adición.

La pretensión de que se añada un nuevo ordinal nueve bis reflejando el contenido de un anuncio aparecido en uno de los diarios de mayor tirada de Barcelona en relación con una oferta de empleo de Ior Consulting, S.A., las propias alegaciones del recurrente evidencian la nula posibilidad de éxito de la adición, por cuanto el contenido de dicho anuncio u oferta de empleo no acredita por sí mismo que se haya producido realmente una contratación, extremo éste que negó el representante de la empresa, como expresamente reconoce el recurrente a la página 9 de su escrito, lo que pone de manifiesto la existencia de pruebas de contenido diverso al respecto, impidiendo considerar que la omisión por el juzgador de instancia de tales datos suponga error alguno en la valoración de la prueba.

Finalmente, también debe rechazarse la pretensión de adicionar un nuevo ordinal "novenos ter", habida cuenta que los datos obrantes al folio 438 reflejan, en los aspectos concretos que pretende incluir el recurrente, cuál es la experiencia acreditada por el mismo en la empresa, junto con otros datos relativos a su experiencia previa, titulación de la que dispone y experiencia total en consultoría en número de años, todo lo cuál comporta la íntegra desestimación del motivo de revisión fáctica y el mantenimiento del contenido de la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia.

SEGUNDO.- En sede de censura jurídica denuncia el recurrente, por el adecuado cauce procesal del apartado c.) del artículo 191 de la LPL, la infracción del artículo 52 c.) del ET en relación con el artículo 51.1 del mismo texto legal, así como la infracción por inaplicación de los artículos 55.4 y 56.1 del mismo.

Sostiene el recurrente que las causas invocadas por la empresa para justificar su despido objetivo no han quedado demostradas, argumentando, en síntesis, lo siguiente:

- inexistencia de involución en la División de Consultoría, siendo ficticias las pérdidas alegadas por extraerse a partir de datos contradictorios
- inexistencia de sobre-dimensionamiento de la plantilla de dicha división
- " falta de prueba de un programa de reorganización de medios personales y materiales más allá del despido del recurrente
- falta de prueba de un requisito imprescindible, cuál es, a juicio del recurrente, que el despido contribuya a garantizar la viabilidad de la empresa, que debe estar comprometida para poder justificar la decisión extintiva.

Iniciando el análisis por el final, conviene recordar que tras la nueva redacción dada al artículo 52.c) del ET por el RDL 8/1997, se suprimió, en relación con las causas técnicas, organizativas y productivas, la remisión al artículo 51 del ET, estableciéndose que para el despido objetivo individual se entendían concurrentes tales causas cuando la medida adoptada tenga por finalidad superar las dificultades que impiden 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 sus recursos; el propio recurrente, cuando invoca la Sentencia de esta Sala de 29.5.2001, así como la dictada por el TS

en unificación de doctrina en fecha 13.2.2002, ya está reconociendo que el requisito de "garantizar la viabilidad futura de la empresa" no es de aplicación al despido por causas productivas y organizativas, como se deduce del tenor literal del precepto y de forma constante viene interpretando el Tribunal Supremo, de ahí que deba rechazarse el argumento de posible improcedencia del despido por falta de acreditación de ese requisito, no exigible en este tipo de modalidad extintiva desde la reforma de 1997.

Sentado lo anterior, también es necesario recordar que, tal como estableció la STS de 30 de septiembre de 2002, dictada en el recurso de casación para unificación de doctrina n.º 3828/2001, el artículo 52.1.º c.) del ET no exige como requisito inexcusable o indispensable para proceder a la amortización válidamente de un puesto de trabajo, que el empresario presente al mismo tiempo un plan de viabilidad de la empresa, de ahí que su ausencia no pueda determinar la improcedencia de la extinción acordada. No cabe duda que con la redacción anterior a la reforma de 1997, al remitirse el artículo 52 en bloque y sin matizaciones a las previsiones del artículo 51 del ET, que habla de adopción de "medidas propuestas" en plural, se interpretó que el despido debía ir acompañado ineludiblemente de un plan de viabilidad, y ello a pesar de que tal exigencia no estaba prevista por el artículo 52, ni tampoco estaba justificada por la remisión al artículo 51, al venir referida al apartado 1.º del precepto, y no al apartado 4.º del mismo; asimismo, cuando el artículo 51.1 del ET habla de "medidas propuestas" se está refiriendo, según la referida STS, a los propios despidos que pretende realizar la empresa, pero no a las medidas de acompañamiento de que hablaba la Directiva 92/56/CEE, luego derogada por la 98/59/CE, necesarias para atenuar las consecuencias de los despidos colectivos y a las que el artículo 51 se refiere en su apartado 4.º.

Finalmente, en relación a la interpretación que debe darse a la exigencia de que la medida "contribuya", la referida Sentencia del TS, reiterando la doctrina establecida ya desde su Sentencia de 24 de abril de 1996, señala que el verbo "contribuir" no comporta la exigencia adicional de otro conjunto de medidas, sino que requiere que el despido ayude o favorezca la consecución de esa mejoría de manera directa y adecuada, y no meramente ocasional, tangencial o remota.

La conclusión que de ello se deriva es que para juzgar la razonabilidad de la medida extintiva no puede exigirse al empresario, por ausencia de amparo legal para ello, que acredite la adopción de otra serie de medidas, de diversa naturaleza, encaminadas a mejorar la posición de la empresa y superar las dificultades que impiden su buen funcionamiento, sino que el control judicial debe venir referido única y exclusivamente a la conexión entre la decisión extintiva y la causa, así como a la adecuación de aquella a los fines legalmente tutelados por el artículo 52 c.) del ET.

TERCERO.- Con arreglo al inalterado relato fáctico de la sentencia de instancia, ha quedado acreditada la sobredimensión de plantilla en relación con la división de consultoría, dado que la misma tiene asignados 16 trabajadores cuando su actividad representa el 25% del total, siendo la asignada a la División de selección de personal, que supone el 75% de la actividad, de 30 personas.

Asimismo, se declara probado que son ciertas las afirmaciones contenidas en la carta de despido respecto a la drástica disminución de la facturación global de la división y la individual de cada empleado, como consecuencia de la disminución de la demanda de muchos de los servicios ofertados, al haber optado las empresas por realizar los estudios de clima laboral y gestión de grupos de trabajo con su propio personal, especialmente directivo, proyectos éstos en los que estaba especializado el ahora recurrente.

Es evidente que las circunstancias del mercado y de la demanda han dejado prácticamente vacío de contenido el puesto de trabajo ocupado por el recurrente, dado que parte de sus servicios ya han sido asumidos por las propias empresas clientes con su propio personal, coincidiendo con los aspectos en los que el mismo goza de mayor especialización, habiendo prácticamente desaparecido la demanda del

resto de servicios, por lo que la decisión empresarial de eliminar un puesto de tales características, cuya función actual puede ser asumida por otros empleados de forma adecuada y con un inferior coste, aparece como justificada, especialmente si tenemos presente que el actor ocupa un puesto que representa el 15% del coste salarial total de la división, cifrado en 756.000 €

A juicio de la Sala, la empresa ha acreditado debidamente la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la extinción y la superación de dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa, mostrándose como una medida adecuada y proporcionada a los fines perseguidos y tutelados por el artículo 52 c.) del ET , de ahí que deba ser confirmada la decisión adoptada en la instancia, previa desestimación del recurso.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación formulado por Don CARLOS y, en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 11 de Barcelona el día 22 de noviembre de 2005 en el procedimiento nº 572/2005 promovido por Carlos contra -F.G.S.- Fondo de Garantía Salarial, Ior Consulting S.A., Ior Systems, S.A.. Sin costas.

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.