

Considera el TS que es proporcional y razonable el despido objetivo por causas económicas y organizativas, a pesar de la contratación anterior de un trabajador que asume algunas funciones del trabajador despedido

La cuestión planteada en el presente litigio consiste en determinar cuál es la calificación que haya de darse a un despido objetivo en el que han quedado acreditadas las causas económicas, en función de la trascendencia que pueda tener el hecho de que, en fechas próximas anteriores al despido del actor y posteriores al despido de otros varios por las mismas causas, se haya procedido a la contratación de un trabajador que ha acabado asumiendo, entre otras, las funciones que desarrollaba el trabajador despedido.

Declara el TS que el despido es procedente, pues el examen de los presupuestos fácticos del supuesto analizado revela que la contratación de un trabajador, llevada a cabo mes y medio antes que el despido del actor, lo fue en calidad de Director de Organización y que se le asignaron funciones de coordinación de los departamentos, financiero, de recursos humanos y de sistemas. El trabajador despedido posteriormente a la referida contratación llevaba a cabo la dirección financiera y realizaba funciones administrativas. Señala la Sala que no hay una mera sustitución anticipada de un trabajador por otro, sino una reorganización de recursos humanos que se sitúa en el ámbito de actuación de la libertad del empresario en la ordenación de los recursos humanos en la empresa.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia 732/2023, de 10 de octubre de 2023

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 3103/2021

Ponente Excmo. Sr. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

En Madrid, a 10 de octubre de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Frutas Romu SA, representado y asistido por la letrada D.^ª Sofía Micó Albuixech, contra la sentencia dictada el 8 de junio de 2021 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el recurso de suplicación núm. 667/2021, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 16 de Valencia, de fecha 2 de diciembre de 2020, autos núm. 266/2020, que resolvió la demanda sobre Despido interpuesta por D. Basilio, frente a Frutas Romu SA; Atitlan Grupo Empresarial SL y Atitlan Harvest SL.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida D. Basilio, representado y asistido por la letrada D.^ª María Rosa Jover Cerdá

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 2 de diciembre de 2020 el Juzgado de lo Social núm. 16 de Valencia dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El demandante, D. Basilio, con D.N.I NUM000, nacido el NUM001-1964, ha venido prestando servicios para la empresa Frutas Romu, S.L. desde el 16-5-2006, en virtud de contrato indefinido a tiempo completo (clave 100) con la categoría profesional de Director Económico/Financiero, también desarrollando funciones administrativas, y retribución bruta mensual de 5.419,05 euros, 178,16 euros diarios, incluida la prorrata de pagas extraordinarias.

Doc. n.º 1 ramo prueba demandada FRUTAS ROMU S.A., Contrato.

Doc. n.º 2 ramo prueba demandada FRUTAS ROMU S.A., Nóminas de enero de 2018 a diciembre de 2019.

SEGUNDO.- La empresa FRUTAS ROMU, S.A. procedió al despido del actor D. Basilio el 16 de enero de 2020, con efectos de ese mismo día, alegando un despido objetivo por causas económicas y organizativas, al amparo del artículo 52 c) del E.T., invocándose en la misma la existencia de una evidente crisis en el sector cítrico valenciano, y en particular en la empresa una continuada disminución de ingresos ordinarios, caída en diciembre de 2019 de casi un 13%, más de 4 millones de euros de disminución de ingresos respecto a 2018, pérdidas a diciembre de 2019 de más de 12 millones de euros. Respecto a las causas organizativas se alegaba la existencia de personal en la empresa que -podía asumir sus funciones como consecuencia del reparto de sus tareas entre los compañeros del equipo y el Director de Organización, a fin de optimizar los recursos de la Compañía, de conformidad a las causas económicas y organizativas anteriormente descritas. En la carta de despido se adjuntaba datos contables de la empresa correspondientes al año 2018 y 2019, así como la posición de cifra de negocio y cierre de ejercicios 2018 y 2019.

Documento que se da por enteramente reproducido a efectos probatorios en aras a la brevedad.

Documento n.º 3 ramo demandada FRUTAS ROMU, S.L. Carta de despido.

TERCERO.- La empresa FRUTAS ROMU, S.A. entregó a D. Basilio, el día 16 de enero de 2020, el finiquito, reflejando la cantidad de 3381,63 euros en concepto de saldo y finiquito, incluyendo la indemnización de 15 días por falta de preaviso.

D. Basilio percibió el importe de su indemnización por despido objetivo en cuantía de 48.994,14 euros mediante transferencia.

Docs, n.º 3 y 4 de los aportados por FRUTAS ROMU, S.L. en el Juicio, Carta de despido y transferencia.

CUARTO.- En la empresa demandada FRUTAS ROMU, S.L. no existe representación legal de los trabajadores.

No es controvertido.

QUINTO.- Las cuentas anuales auditadas de FRUTAS ROMU, S.A. la empresa en el ejercicio de 2019 alcanzaron - 9938.812,89 euros, ascendiendo las acumuladas en 2018 de - 2024.097 euros y 2019, a - 11.962,909,89 euros.

El importe neto de la cifra de negocios en el ejercicio de 2019 fue de 29.144.648,15 euros y en 2018 de 34.236.071,39 euros, suponiendo un descenso de - 5.091.423,24 euros (14,87%).

Documento n.º 7,8 y 9 ramo demandada FRUTAS ROMU, S.A, Cuentas auditadas y modelos 200 presentados ante la Agencia Tributaria de 2018 y 2019.

SEXTO.- El importe neto de la cifra de negocios de FRUTAS ROMU, S.A, en noviembre de 2019 implicaba una caída de aproximadamente un 18%, equivalente a unos -5,38 millones de euros de disminución de ingresos.

Doc. n.º 19 ramo demandada FRUTAS ROMU, S.A. Certificado de D. Epifanio.

Testifical de D. Epifanio.

SÉPTIMO.-FRUTAS ROMU, S.A. forma parte de un grupo a efectos mercantiles con ATITLAN GRUPO EMPRESARIAL S.L. y ATITLAN HARVEST, S.L. Igualmente forma parte del grupo mercantil CAMPONUBA, SAU, empresa que cerró el ejercicio de 2019 con más de 203.000 de disminución de ingresos respecto a 2018, y más de 357.000 euros respecto al ejercicio de 2017.

Doc. n.º 10 y 11 ramo demandada FRUTAS ROMU, S.A, Cuentas auditadas y modelos 200 presentados ante la Agencia Tributaria de 2018 y 2019.

OCTAVO.- No ha quedado acreditado que las empresas demandadas FRUTAS ROMU, S.A. ATITLAN GRUPO EMPRESARIAL S.L. y ATITLAN HARVEST, forma parte de un grupo patológico a efectos laborales, sino tan solo mercantil.

La empresa FRUTAS ROMU, S.A. tiene su domicilio social en Avenida de las Palmeras s/n Los Ramos Murcia, siendo su socio único, apoderados D. Guillermo y D. Herminio.

ATITLAN HARVEST, S.L. administrador ATITLAN LOANS, S.L. desde el 17-1-2020, representada por D. Jacobo y consejero D. Guillermo.

En ATITLAN HARVEST, S.L. es consejero D. Herminio, desde el 17-1-2020, y de ATITLAN GRUPO EMPRESARIAL S.L. tiene su domicilio social en calle D. Juan de Austria n 30-3 de Valencia, forman parte de la misma varias. sociedades, presidente D. Guillermo y apoderado D. Jacobo, entre otras.

Documento n.º 4 ramo actor, Información Registro Mercantil FRUTAS ROMU, S.A.

Documento n.º 1 ramo prueba documental de ATITLAN HARVEST, S.L. y de ATITLAN GRUPO EMPRESARIAL S.L, Información registral.

NOVENO.- Se ha cambiado, el organigrama de la empresa tras la compraventa de FRUTAS ROMU. S.A. por ATITLAN HARVEST, S.L., ATITLAN GRUPO EMPRESARIAL, S.L. acaecida sobre el mes de diciembre de 2019.

Hasta diciembre de 2019 Luis era Director General, Maximino Director Comercial, Nicanor Responsable de Campo y Basilio Director Financiero, siendo Rosana adjunta, Carlos Manuel responsable de contabilidad, y administrativos Salome, Tomás y Tomasa.

Tras las extinciones de contratos de Basilio y Carlos Manuel, desde abril de 2020, Epifanio pasa a ser Director de Organización a quienes reportan el resto, así Rosana Controlling, Almudena RRHH, Aurora administrativa de RRHH, Salome responsable de Administración, Tomás Administrativo, Tomasa administrativa, creándose un departamento de Sistemas de proveedores externos también dirigido por Epifanio.

Documento n.º 16 ramo prueba demandada FRUTAS ROMU, S.A., certificado D. Epifanio y organigrama en la empresa

Testificales de D. Epifanio, Almudena y Carlos Manuel.

DÉCIMO.- En el mes de julio de 2020 se llevó a cabo por FRUTAS ROMU, S.A. un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que concluyó con acuerdo entre la empresa los representantes legales de los trabajadores del Centro de trabajo de Sagunto y de Almenara, que reconocieron existen causas económicas, organizativas y productivas para dicho expediente., que afectó a jornada, horario, turnos, organización del trabajo y llamamiento de trabajadores fijos discontinuos.

Documentos n.º 12 y 13 ramo FRUTAS ROMU, S.A. Actas Constitución de la Comisión Negociadora y acuerdos alcanzados del Procedimiento de modificación.

UNDÉCIMO.- En la empresa FRUTAS ROMU, S.A. prestan servicios al menos dos trabajadores de mayor edad que el demandante, en tanto nacidos en 1958 y 1960, y un tercero de similar edad, nacido en 1966.

Documento n.º 17 ramo demandada FRUTAS ROMU, S.A., contratos de tres trabajadores (cuyos datos personales no se reflejan por protección de datos).

DUODÉCIMO.- La empresa FRUTAS ROMU, S.A. procedió a despedir causas económicas y organizativas ente el 10 de febrero de 2020 y el 28 de mayo de 2020 a ocho trabajadores.

Documento 18 ramo demandada FRUTAS ROMU, S.A., cartas de despido de los trabajadores (cuyos datos personales no se reflejan por protección de datos).

Testifical de D.ª Almudena.

DECIMOTERCERO.- El 2 de diciembre de 2019 FRUTAS ROMU, S.A. Contrató a D. Epifanio, nacido en 1988, como Director de Organización, quien realiza funciones de Coordinación de departamentos financiero, Recursos Humanos y Sistemas.

Documento n.º 14 ramo demandada FRUTAS ROMU, S.A., contrato de trabajo de D. Epifanio.

Testifical de D.ª Almudena.

DECIMOCUARTO.- El 27 de enero de 2020 FRUTAS ROMU, S.A. Contrató a D. Estanislao, nacido en 1991, como Técnico de Administración,

Documento n.º 15 ramo demandada FRUTAS ROMU, S.A., contrato de trabajo de D. Estanislao.

DECIMOQUINTO.- El actor no ostentaba la condición de representante de los trabajadores, ni en el momento del despido, ni en el año anterior al mismo.

DECIMOSEXTO:- El día 4 de mayo de 2020 se celebró ante el SMAC acto de conciliación con resultado de sin avenencia, habiéndose presentado previamente la papeleta de conciliación.

DECIMOSÉPTIMO.- 4 de marzo de 2020 se presentó demanda ante el Decanato de los Juzgados de Valencia que fue repartida a este Juzgado de lo Social".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que desestimando la demanda de despido presentada por D. Basilio, asistido de la Letrada D.ª Rosa Jover Cerdá, contra la empresa FRUTAS ROMU, S.A., asistido por el letrado D. Alfredo García Moya, ATITLAN HARVEST, S.L., ATITLAN GRUPO EMPRESARIAL, S.L., asistidas por D. Juan Francisco Argente Martín, estando citado el Ministerio Fiscal que no comparece, se declara la procedencia del despido objetivo de que ha sido objeto D. Basilio el día 16 de enero de 2020, con efectos de fecha 16 de enero de 2020, y, en consecuencia, debo absolver y absuelvo a las empresas FRUTAS ROMU, S.A., asistido por el letrado D. Alfredo García Moya, ATITLAN HARVEST, S.L., ATITLAN GRUPO EMPRESARIAL, S.L., de la pretensión de declaración de nulidad/improcedencia del referido despido, consolidando el referido trabajador la indemnización, en su caso, ya percibida de la empresa, cuantificándose, en cualquier caso, la misma en la suma de 48.994,14 euros.

D. Basilio ha percibido la cantidad de 14.579,90 € en concepto de indemnización por su despido objetivo".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Basilio ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, la cual dictó sentencia en fecha 8 de junio de 2021, en la que consta el siguiente fallo:

"Que estimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Basilio contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 16 de Valencia, autos 66/2020 en fecha dos de diciembre del Dos Mil

Veinte sobre DESPIDO, seguidos a instancias del recurrente frente a la empresa FRUTAS ROMU SA, ATITLAN HARVEST SL, ATITLAN GRUPO EMPRESARIAL SL y con citación del Ministerio Fiscal, y acordamos revocar la Sentencia de instancia y estimando en parte la demanda instada por el actor, declaramos la improcedencia del despido de fecha 16 de enero del 2020, condenando a la empresa FRUTAS ROMU SA a readmitir al actor en las mismas condiciones existentes con anterioridad al despido con abono de los salarios de tramitación devengados o bien a su elección realizada en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la presente resolución a abonarle. en concepto de indemnización la suma de 44.139,14 euros que resulta de descontar al importe total que le corresponde por tal improcedencia del despido de 93.133,14 euros la suma ya abonada de 48.994 euros. Sin costas".

TERCERO.- Por la representación de Frutas Romu SA se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 2003 (Rcud. 1205/2003).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la letrada D.^a María Rosa Jover Cerdá en representación de la parte recurrida, D. Basilio, se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debía ser desestimado por ausencia de contradicción y subsidiariamente resultaría procedente.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10 de octubre de 2023, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar cuál es la calificación que haya de darse a un despido objetivo en el que han quedado acreditadas las causas económicas, en función de la trascendencia que pueda tener el hecho de que, en fechas próximas anteriores al despido del actor y posteriores al despido de otros varios por las mismas causas, se haya procedido a la contratación de un trabajador que ha acabado asumiendo, entre otras, las funciones que desarrollaba el trabajador despedido.

2.- La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social núm. 16 de Valencia, con desestimación íntegra de la demanda, declaró la procedencia del despido objetivo. La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 8 de junio de 2021, Rec. 667/2021, revocó el fallo combatido y con parcial estimación de la demanda, declaró la improcedencia del despido con las consecuencias legales inherentes a tal declaración.

Consta que el actor había venido prestando servicios para la demandada (Frutas Romu SL) desde el 16-5-2006, como Director Económico Financiero y desarrollando, también, funciones administrativas. El 16-1-2020, con efectos de ese mismo día, fue despedido por causas económicas y organizativas al amparo del art. 52-c) del ET. Consta asimismo que la situación de la empresa en 2108 fue de pérdidas por importe de 2.024.097 euros, y tales pérdidas se incrementaron en el año 2019 a 9.938.812 euros. Durante dicha anualidad el importe neto de la cifra de negocio de la entidad demandada descendió en un 14,87%. La empresa demandada forma parte de un grupo empresarial mercantil no patológico con las entidades codemandadas, habiendo comprando aquéllas la empresa demandada, en diciembre de 2019 y habiendo modificado el organigrama de la empresa. La demandada procedió a despedir por

análogas causas entre el 10-2-2020 y el 28-5-2020 a ocho trabajadores. El 2-12-2019 Frutas Romu SL contrató a un trabajador como Director de Organización, quien realiza funciones de Coordinación de departamentos financiero, recursos humanos y sistemas. El 27-1-2020 contrató a un Técnico de Administración.

La sentencia recurrida, en contra del parecer del Juez de lo Social, declaró que no se acredita la razonabilidad de la medida por criterios de optimización de los recursos, sino por criterios de oportunidad al constar la sustitución de un cargo directivo por otro de confianza de la nueva propiedad. Tampoco las alegadas causas económicas justifican la decisión empresarial ahora examinada, pues sin desconocer la existencia de una situación de pérdidas importantes continuadas, es lo cierto que poco antes del cese del actor se contrata a dicho trabajador que pasa a asumir las funciones que realizaba el actor a fin de vaciar su puesto de contenido, asimismo se contrató a un técnico de Administración, a juicio de la sala sentenciadora, carece de razonabilidad y no justifica la amortización del puesto de trabajo del actor.

3.- La representación letrada de la entidad demandada recurre en casación para la unificación de la doctrina denunciando, en su único motivo de casación, infracción del artículo 52.c) ET y de la jurisprudencia que cita. El recurso ha sido impugnado de contrario, e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar su desestimación por falta de contradicción y, subsidiariamente, interesando su procedencia.

SEGUNDO.- 1.- A los efectos de acreditar la contradicción, la recurrente ofrece como sentencia de contraste como sentencia de contraste la dictada por esta sala del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 2003 (Rcud. 1205/2003), que examina el despido objetivo por causa económica decidido por la empresa y si dicha causa concurre efectivamente. La sentencia parte de que la situación económica negativa ha resultado sobradamente acreditada, pues la empresa atraviesa una situación crítica, con pérdidas elevadas y arrastradas durante los tres últimos ejercicios, sin que a ello obste que unos días antes del despido la empresa transformara en indefinidos dos contratos temporales, porque esa es una decisión de gestión de personal que compete a la libertad del empresario, y que no resulta contradictoria con el despido, ya que la amortización del puesto de trabajo de la actora se refiere a un puesto de trabajo fijo, siendo también fijos los puestos de trabajo de los trabajadores con los que se compara la actora. En atención a ello, casó y anuló la sentencia de suplicación y desestimó la demanda presentada por la actora en que solicitaba la declaración de improcedencia del despido.

2.- Concorre la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS pues en mérito a hechos, pretensiones y fundamentos sustancialmente iguales las sentencias han llegado a soluciones diametralmente opuestas interpretando los preceptos legales de aplicación de forma diferente. En efecto, en ambos casos nos hallamos ante pretensiones impugnatorias de sendos despidos por causas objetivas realizados al amparo del artículo 52. c) ET por causas económicas, fundadas en los mismos preceptos legales con carácter general y, en concreto, aquellas pretensiones defienden la improcedencia de las decisiones extintivas, entre otras razones, en la falta de razonabilidad de la medida empresarial, por la simultánea o sucesiva contratación de otros trabajadores. Sobre esa identidad de pretensiones y fundamentos, resulta que los hechos que se relatan en ambas sentencias son, sin perjuicio de diferencias accidentales, sustancialmente iguales. En efectos, en ambos casos, los despidos se basan en la situación económica negativa de las respectivas empresas y en ambos casos dicha situación económica negativa ha sido sobradamente acreditada. Ambas sentencias dan cuenta de que las funciones llevadas a cabo por los trabajadores despedidos han sido asumidas por otros trabajadores y, especialmente, que en fechas próximas al despido se ha procedido a la contratación de dos trabajadores en el caso de la recurrida y a la conversión de dos contratos temporales en contratos fijos en la referencial. Esta última circunstancia no tiene, a juicio de la Sala, entidad suficiente para desvirtuar la contradicción ya que, ninguna trascendencia tiene para la cuestión casacional aquí planteada que, en un caso se efectúen dos nuevas contrataciones y que, en el otro, no se proceda a la

extinción de dos contratos temporales y se conviertan en indefinidos, ya que en ambos casos su incidencia a efectos de la delimitación de la plantilla de la empresa, de la relevancia del reparto de las funciones realizadas por el trabajador despedido y en relación a la razonabilidad de la medida extintiva es exactamente la misma.

TERCERO.- 1.- La solución del presente recurso debe partir del dato de que las causas económicas, tal como estaban descritas en la comunicación extintiva han quedado acreditadas y probadas; lo que se cuestiona aquí, por tanto, no es la concurrencia de la causa económica, sino si el despido del actor fundado en la acreditada situación económica negativa de la empresa puede o no ser considerada razonable en atención al resto de circunstancias concurrentes en el caso y acreditadas en los hechos probados. Especialmente, con relación a la amortización del puesto de trabajo del actor y a la consiguiente reasignación de funciones en la empresa y a la contratación de dos nuevos trabajadores en fechas próximas al despido del actor y al resto de los despidos objetivos producidos por las mismas causas económicas.

2.- En punto al control de razonabilidad de las medidas extintivas que pudiera adoptar una empresa con fundamento en las causas establecidas en el artículo 52.c) ET (que remite directamente al artículo 51 ET), la Sala ha reiterado (SSTS 726/2018, de 10 de julio, Rcd. 1332/2017; 741/2018, de 11 de julio, Rcd. 467/2017 y 1021/2020, de 18 de noviembre, Rec. 62/2020; entre otras) que por fuerza persiste un ámbito de control judicial fuera de la "causa" como hecho, no sólo por la concurrencia de los intereses constitucionales y compromisos internacionales que están en juego, sino también por aplicación de los principios generales en el ejercicio de los derechos ya que, entre otras razones, el derecho al trabajo (artículo 35 CE) en su dimensión individual se concreta -aparte del derecho de obtención de puesto de trabajo en igualdad de condiciones- en "el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir a no ser despedidos sino existe una justa causa" (SSTC 22/1981, de 2 de Julio; 125/1994, de 25 de Abril; y 192/2003, de 27 de Octubre), porque tanto exigencias constitucionales como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma, lo que no significa que no hayan de tenerse en cuenta los derechos constitucionales de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero sí que se ha de atender a la necesaria concordancia entre los artículos 35 y 38 CE. Igualmente, a la misma conclusión hemos de llegar por la directa vía de aplicar los citados principios generales de Derecho Común en el ejercicio de los derechos subjetivos, y muy particularmente tanto el que impone que el mismo haya de llevarse a cabo "conforme a las exigencias de la buena fe" (Artículo 7.1 CC), cuanto el que prohíbe el "abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo" (Artículo 7.2 CC).

Y al efecto no cabe olvidar que la actuación conforme a las exigencias de la buena fe es un principio general positivado en el referido artículo 7 CC, precepto al que la doctrina atribuye cualidad de norma cuasi-constitucional, en tanto que constituye el límite institucional o intrínseco de todo derecho subjetivo, de toda situación de poder jurídico, cualquiera que sea la calificación jurídica que el mismo tenga [derecho; facultad], hasta el punto alcanzar incluso a los derechos fundamentales contemplados en la CE, en cuyo ejercicio se someten - como afirma el máximo intérprete de la Constitución- al control de actuación acomodada a la buena fe; de manera que a la hora de determinar la licitud o ilicitud del ejercicio del derecho, es la buena fe a la que hay que atender para determinar el ámbito de actuación Criterio permitido.

3.- Como ponen de relieve nuestras sentencias precitadas, los preceptos anteriormente reseñados -de orden constitucional y común- constituyen insuperable obstáculo para limitar el control judicial a la exclusiva apreciación de la concurrencia de la causa como simple dato fáctico justificativo de la medida extintiva, prescindiendo de la entidad -cualquiera que ésta fuese- de la reacción adoptada por el empresario para corregir la crisis padecida, sino que muy contrariamente imponen un juicio de

"razonabilidad" acomodada a los referidos mandatos, plenamente ajustado a nuestro sistema jurídico constitucional y ordinario.

El citado juicio de razonabilidad tendría una triple proyección y sucesivo escalonamiento: 1).- Sobre la existencia de la causa tipificada legalmente como justificativa de la medida empresarial extintiva. 2).- Sobre la adecuación de la medida adoptada, aunque en su abstracta consideración de que la misma se ajusta a los fines - legales- que se pretenden conseguir, bien de corregir o hacer frente -en mayor o menor grado- a la referida causa. Y 3).- Sobre la racionalidad propiamente dicha de la medida, entendiendo que este tercer peldaño de enjuiciamiento hace referencia a que han de excluirse por contrarias a derecho las medidas empresariales carentes de una elemental proporcionalidad. Juicio este último -de proporcionalidad- que ha de ser entendido en el sentido de que si bien no corresponde a los Tribunales fijar la precisa idoneidad de la medida a adoptar por el empresario, ni tampoco censurar su oportunidad en términos de gestión empresarial, en todo caso han de excluirse - como carentes de razonabilidad y por ello ilícitas- aquellas decisiones empresariales, extintivas o modificativas, que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores (SSTS de 27 de enero de 2014 -Rec. 100/13-; y de 26 de marzo de 2014 -Rec. 158/13). Corresponde, por tanto, 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 razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajusta o no al estándar de un buen comerciante, teniendo en cuenta, además, que no corresponde a los Tribunales fijar la medida "idónea", ni censurar su "oportunidad" en términos de gestión empresarial.

4.- Descendiendo al terreno de lo específicamente cuestionado en este recurso, la Sala ya se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre la incidencia que sobre el juicio de razonabilidad de la medida extintiva pudiera tener la simultánea o próxima contratación de trabajadores por la empresa. Con carácter general hemos afirmado que es improcedente el cese, pese a quedar acreditadas las causas por falta de razonabilidad de la medida extintiva, en un supuesto en el que constaba perfectamente acreditado que en el mismo período de tiempo en que se produjo el despido objetivo, por parte de la empresa se había procedido a la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en los períodos en los que se proyectaban las causas y en un importante número, que no resulta, en absoluto baladí. Igualmente constaba la elevada realización de horas extras (STS 229/2018, de 28 de febrero, Rcd. 1731/2016). Respecto a la contratación de trabajadores concretos, en unos supuestos muy similares al presente, por lo que se refiere a la existencia de un grupo de empresas a la que pertenece la recurrida que -además- ha sido adquirida por otras pertenecientes al grupo que se califica de meramente mercantil, hemos sostenido que se ha de calificar el cese como procedente por ser una medida razonable, no correspondiendo a los Tribunales determinar si tal medida es la óptima que debió adoptarse; y que ninguna relevancia tiene en hecho de que la empresa, cabecera del grupo, haya efectuado contrataciones para realizar las mismas funciones, al no resultar acreditada la existencia de un grupo patológico de empresas (SSTS 726/2018, de 10 de julio, Rcd. 1332/2017; 741/2018, de 11 de julio, Rcd. 467/2017).

En definitiva, cuando no puede constatarse incidencia relevante en la conexión entre esas contrataciones y la amortización de las relaciones laborales del despido que se examina, al órgano judicial no le corresponde hacer un juicio de oportunidad sobre dicha gestión empresarial, estando la función judicial dirigida al análisis de la legalidad de la causa justificativa del despido, la razonable adecuación entre las causas y medida, y la apreciación de posibles vulneraciones de derechos fundamentales, o, en su caso, de actuaciones fraudulentas o contrarias al principio de buena fe (STS 1021/2020, de 18 de noviembre, Rec. 62/2020); vulneraciones que, en este caso no se han apreciado, pues, en efecto, la sentencia de instancia descartó expresamente que se hubiese producido violación del principio de igualdad y no discriminación en relación a la edad del trabajador o a cualquier otra

circunstancia (Arts. 14 CE y 17 ET) que concurriese en el despido, añadiendo que no se pudo apreciar ningún indicio al respecto; reiterando idéntica conclusión la sentencia aquí recurrida.

CUARTO.- 1.- La aplicación de la doctrina expuesta al supuesto que examinamos lleva a la conclusión de que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste; en ella, al comprobar que, según la sentencia allí recurrida, de la conversión de contratos temporales en fijos se infería que el despido enjuiciado no era razonable, señala con rotundidad que esa inferencia no es jurídicamente correcta ya que, por un lado es excesivamente abierta; y, por otro, porque desborda el marco en el que ha de desenvolverse el control judicial de los despidos económicos.

El examen de los presupuestos fácticos del supuesto que analizamos revela que la contratación de un trabajador, llevada a cabo mes y medio antes que el despido del actor, lo fue en calidad de Director de Organización y que se le asignaron funciones de coordinación de los departamentos, financiero, de recursos humanos y de sistemas. El trabajador aquí despedido posteriormente a la referida contratación, llevaba a cabo la dirección financiera y realizaba funciones administrativas. No hay, por tanto, una mera sustitución anticipada de un trabajador por otro, sino una reorganización de recursos humanos que se sitúa, sin duda, en el ámbito de actuación de la libertad del empresario en la ordenación de los recursos humanos en la empresa. Consta, igualmente, que la demandada procedió al despido de otros ocho trabajadores por las mismas causas que al actor y, también, que forma parte de un grupo mercantil, expresamente calificado de no patológico y que, con anterioridad al despido que se enjuicia, la recurrida fue comprada por otras empresas del grupo que modificaron el organigrama de los recursos humanos. Como establece nuestra STS de 15 de octubre de 2003, Rcd. 1205/2003, aquí traída como referencial, la valoración de estas circunstancias concretas de la vida de la empresa corresponde en principio al empresario, desbordando normalmente el ámbito del control judicial en el despido objetivo, ya que éste es un control de legalidad de los concretos despidos enjuiciados, limitado a juzgar sobre la razonabilidad del mismo aplicando el estándar de conducta del buen empresario y no puede convertirse en una valoración global o conjunta de la política de personal de la empresa. Y es que, en el supuesto que examinamos, las necesidades de la empresa en relación con la gestión de su plantilla no permiten colegir que ésta se limitara a la sustitución de unos contratos de trabajo por otros.

Habiendo quedado acreditado que la actualización de la causa económica afecta al puesto de trabajo del actor, no concurriendo vulneración de derecho fundamental alguno del trabajador cuyo contrato se extinguió por causas económicas y no existiendo ningún elemento de hecho que permita sostener con una mínima base indiciaria que en lugar de una amortización de un puesto de trabajo lo que se ha pretendido es sustituir un empleo por otro, la decisión extintiva aquí analizada no puede tildarse de falta de razonabilidad, ya que la actuación empresarial queda dentro su libertad de gestión; y, en todo caso, era al actor a quien correspondía acreditar esa falta de razonabilidad mediante la prueba de hechos con la necesaria precisión, pues la empresa cumple, en principio, con la carga que le incumbe probando la existencia de la causa y su conexión con la medida extintiva adoptada.

2.- Lo expuesto, oído el Ministerio Fiscal, aboca a la estimación del recurso y a la consiguiente casación y anulación de la sentencia recurrida, para resolver el debate en suplicación, desestimando el de tal clase y declarando la firmeza de la sentencia de instancia. Con devolución de consignaciones y depósitos efectuados para recurrir (Artículo 228.2 LRJS) y sin que la Sala deba efectuar pronunciamiento algún o sobre imposición de costas (Artículo 235 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

- 1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Frutas Romu SA, representada y asistida por la letrada D.ª Sofía Micó Albuixech.
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el recurso de suplicación núm. 667/2021.
- 3.- Resolver el debate en suplicación desestimando el de tal clase y declarar la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 16 de Valencia, de fecha 2 de diciembre de 2020, autos núm. 266/2020, que resolvió la demanda sobre Despido interpuesta por D. Basilio, frente a Frutas Romu SA; Atitlan Grupo Empresarial SL y Atitlan Harvest SL.
- 4.- Ordenar la devolución del depósito y de las consignaciones efectuadas para recurrir.
- 5.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.