

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. UNO
DE JEREZ DE LA FRONTERA
Autos nº. 357/2012
CONCEPTO: DESPIDO.
Ilmo. Sr. Magistrado-Juez
Don LINO ROMÁN PÉREZ.



SENTENCIA NÚM. 417/2012

En Jerez de la Frontera, a doce de Julio de dos mil doce.

Visto por el Ilmo. Sr. D. Lino Román Pérez, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº. 1 de los de Jerez de la Frontera el juicio oral promovido por D. [REDACTED] asistido por el Letrado D. José María García Benítez, frente a la Empresa **SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A.** representada por la Letrada D^a. Aida Segura Hohr, en acción por **DESPIDO**.

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente Sentencia

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En fecha diecinueve de Abril de dos mil doce, tuvo entrada en el Decanato de los Juzgados demanda suscrita por la parte actora, frente a la demandada en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de la misma.

Segundo.- Admitida a trámite la demanda se citó a las partes para el día nueve de Julio de dos mil doce a la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, tuvieron lugar el día señalado, con la comparecencia indicada en el encabezamiento y las manifestaciones que obran en Acta.

Recibido el juicio a prueba, se practicaron las

propuestas y admitidas con el resultado que consta en Acta. En conclusiones se elevaron a definitivas, quedando los Autos conclusos y vistos para sentencia.

Tercero.- En la tramitación de este procedimiento se han observado todas las prescripciones legales, salvo el sistema de plazos debido a la carga de entrada de asuntos que soporta el Juzgado que excede considerablemente del módulo de entrada, lo que se pone de manifiesto a los efectos de lo establecido en el artº. 211.2 de la L.E.C. 1/2000, de 7 de Enero.

HECHOS PROBADOS

Primero.- D. [REDACTED] con D.N.I. nº. [REDACTED] ha prestado sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Empresa demandada, en la actividad de "Servicios de Seguridad", con antigüedad de 10-05-06, categoría laboral de "Vigilante de Seguridad", con un Contrato indefinido, a tiempo completo, y un salario mensual prorrateado de 1.293,72€ (diario 42,53€), conforme al C.C. Interprovincial de Empresas de Seguridad.

Segundo.- El actor desde 10-05-06 ha suscrito con la empresa los siguientes contratos de trabajo:

* Con fecha 10-05-06 Contrato temporal, Eventual por circunstancias de la producción, a tiempo completo, para "Incremento eventual de los Servicios de Vigilancia y Seguridad en la Zona de Jerez (Cádiz). Su finalización estaba fijada para el día 01-07-06 (Un mes).

El Contrato sería prorrogado con fecha 02-07-06, por un periodo de DOS MESES, hasta el 31-08-06.

* Con fecha 01-09-06 Contrato temporal, Eventual por circunstancias de la producción, a tiempo parcial de 120h mensuales (completa de 162,55h mes), para "Incremento eventual de los Servicios de Vigilancia y Seguridad en la Zona de Jerez (Cádiz). Su finalización estaba fijada para el día 28-02-07 (Seis meses).

Con fecha 01-12-06 el Contrato fue novado a jornada completa.

Con fecha 01-03-07 se procedió a la prorroga del Contrato hasta el 15-05-07 (2,5 meses).

* Con fecha 19-06-07 Contrato temporal, por Obra o Servicio determinado, a tiempo completo, para "cubrir un servicio determinado de vigilancia y seguridad por refuerzo - cliente: ADIF - RENFE - JEREZ DE LA FRONTERA (CADIZ)".

* Con fecha 01-07-10 se produjo la conversión del anterior contrato temporal en indefinido, a tiempo completo de 1.782 horas anuales (162 horas mensuales).

Tercero.- El actor no estaba asignado a ninguna contrata o centro de trabajo concreto.

Cuarto.- Con fecha 9 de Marzo de 2012 la empresa **SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A.** comunicó al actor carta con el siguiente tenor literal:

«Estimado Sr:

La Dirección de la Sociedad con fecha de hoy, 9 de marzo de 2012 se ve en la obligación de extinguir el contrato de trabajo que no une con Ud., al concurrir circunstancias objetivas que justifican y fundamentan esta decisión, al amparo del artículo 52.c), en relación con el artículo 51.1 todos ellos del Estatuto de los Trabajadores y que pasamos a relatar seguidamente.

Así, desde el mes de junio de 2011, hemos venido sufriendo una reducción progresiva y constante de los servicios de vigilancia que tiene encomendados por sus clientes, motivadas fundamentalmente por cancelaciones, y que detallamos a continuación:

- En fecha 14 de junio de 2011, se canceló el servicio de vigilancia que prestábamos en las instalaciones de Urende, al hilo de esta cancelación nos hemos visto en la obligación de recolocar a dos de los tres trabajadores que hasta ese día trabajaban en Urende, en servicios de vigilancia dependientes de otros clientes, previa extinción de la relación laboral de uno de ellos.
- En fecha 24 de julio de 2011, se redujo el servicio de vigilancia que prestamos a nuestro cliente Media Mark. De este modo en un mes hemos pasado de prestar 1045 horas de servicio (junio) a una media de 730 horas en los meses sucesivos. Ello implica que en las instalaciones de Media

Mark teníamos trabajo efectivo para 7 personas y con la reducción, solo 4. En consecuencia, los trabajadores afectados por la reducción han sido igualmente recolocados, absorbiendo Seguritas el excedente de personal.

- En fecha 31 de agosto de 2011, finalizó por cancelación del servicio, el servicio de vigilancia de nuestro cliente E.U.C. Parque Empresarial Oeste. Esta cancelación nos ha supuesto desprendernos de 525 horas de servicio de vigilancia que se distribuían entre cuatro trabajadores de plantilla, con las que completaban su jornada habitual.
- De todos es conocida la situación de la factoría de Cádiz Electrónica en el Puerto de Santa María. El servicio de vigilancia, se ha visto reducido desde el mes de diciembre de 2011 en un global de 3.952 horas de servicio. Asimismo, las perspectivas de mantener dicho cliente en la cartera de Seguritas, no son favorables, encontrándonos en el momento actual en un período de transición e incertidumbre sobre el futuro del servicio.
- En fecha 1 de febrero de 2012, nuestro cliente El Corte Inglés, ha reducido el servicio de vigilancia que nos tiene contratado en 4.186 horas anuales. Así de un servicio de 24 horas todos los días del año, hemos pasado a prestar 10 horas de lunes a viernes y 24 los domingos. En consecuencia de 752 horas de vigilancia prestadas en el mes de enero, sólo hemos contado con 370 horas en el mes de febrero, lo cual se mantendrá en lo sucesivo.
- Para finalizar, también en el mes de febrero de 2012 se ha producido un recorte en el servicio que prestamos en la Real Escuela de Arte Equestre, concretamente, el puesto de 10.00 a 13.00 horas diarias en el scanner ha sido eliminado.

De este modo, sólo teniendo en cuenta los servicios de vigilancia cuya extinción hemos detallado, Seguritas ha perdido 23.799 horas de trabajo efectivo en el período detallado. Sin embargo, la disminución de horas de trabajo, no se ha visto acompañada de la correlativa disminución de plantilla.

Es por ello que teniendo en cuenta todos los servicios de cartera, descartando como es lógico los servicios esporádicos, contamos en Jerez con 16.276 horas de trabajo efectivo al mes. Al día de la fecha, se precisan para dar ocupación efectiva a

toda la plantilla 20.120 horas (eliminando obviamente contrataciones esporádicas); teniendo en cuenta pues, la jornada mensual prevista en el convenio colectivo, 162 es evidente que la plantilla se encuentra sobredimensionada. Aún sumando las horas de trabajo originadas por absentismos, crédito sindical y vacaciones, que hemos presupuestado y proyectado en cómputo anual, no podemos asumir la plantilla en su dimensión actual.


Hasta la fecha hemos podido mantener la plantilla. Sin embargo en el mes de febrero sólo le hemos podido asignar 84 horas de servicio efectivo, siendo su jornada mensual de 162 y para el mes de marzo, no tiene trabajo asignado.

El resultado de todo lo anteriormente expuesto es la necesidad de proceder a la amortización de los puestos de trabajo, por el momento de seis empleados entre los que se encuentra Ud. ante la imposibilidad de ofrecerle trabajo efectivo en Jerez; del mismo modo nos hemos visto imposibilitados para ofrecer trabajo efectivo en localidades cercanas, habida cuenta de la reducción de servicios acaecida en el Centro Comercial Bahía Sur, y repetirse la situación descrita. Carece pues de sentido, que se mantenga vigente la relación laboral que nos une con Ud. no sólo porque con ello estaríamos conculcando su derecho a una ocupación efectiva, sino porque desde el punto de vista económico, el mantenimiento de la relación laboral, sin una asignación de servicio, implicaría un coste económico injustificable.

La pérdida de los servicios debe ser considerada en origen causa productiva, en tanto en cuanto ello significa la reducción del volumen de la producción contratada, y al afectar a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores, se manifiesta igualmente como causa organizativa al generarse dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa.

En consecuencia, ante la imposibilidad acreditada de ofrecerle un puesto de trabajo, hemos de proceder a la extinción anticipada de la relación laboral que, hasta este momento, nos une con Ud., ya que concurren las causas previstas en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el 51.1 del mismo texto.

Con el presente escrito ponemos a su disposición, a través de cheque bancario por importe de CUATRO MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN EUROS Y SIETE CENTIMOS (//4.891,07€//) la INDEMNIZACIÓN legal equivalente a 20 días



de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades; igualmente ponemos a su disposición otro talón, por importe de QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO EUROS Y VEINTISIETE CENTIMOS (//588,27€//) que corresponde al importe neto de la compensación legal consecuencia de la imposibilidad de concederle el PREAVISO de 15 días legalmente previsto.

Por todo lo expuesto, y considerando acreditadas las circunstancias mencionadas, se procede en este acto a la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas, lo que se lleva a cabo mediante la presente comunicación que, además, viene a dar cumplimiento a las previsiones del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores con fecha de hoy 9 de marzo de 2012.

En el plazo establecido en el convenio colectivo estará a su disposición en las oficinas de la empresa su liquidación de haberes y finiquito.

Le ruego firme el recibí de esta comunicación haciendo constar, de forma expresa, si retira o no los talones que le son ofrecidos.

Atentamente».

El actor causó baja en la Seguridad Social el día 9 de marzo de 2012.

Quinto.- El trabajador retiró los cheques puestos a su disposición, correspondientes a la indemnización y preaviso, en el momento de la comunicación extintiva.

Sexto.- El actor no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido, cargo de representación legal o sindical de los trabajadores.

Séptimo.- Con fecha 9 de marzo de 2012 la empresa comunicó al Comité de empresa el despido de 6 trabajadores, entre ellos el actor.

Octavo.- La empresa tenía al 31-03-12 una plantilla de 493 trabajadores en la provincia de Cádiz. En la Unidad de Negocios de Cádiz-Jerez tenía 325 trabajadores, de los cuales 317 eran trabajadores directos y de ellos 267 con jornada a tiempo completo que han realizado 43.254 horas.

Noveno.- En el mes de Marzo de 2012 se realizaron por los 317 trabajadores directos de la empresa un total de 2.521,07

horas extras, que supone un promedio de 7,95 horas extras por cada uno de los trabajadores.

Un importante número de trabajadores realiza horas extras por encima del tope legal de 80 horas anuales.

Décimo.- Cada uno de los trabajadores tiene 20 horas anuales, computadas como trabajo efectivo, para recibir formación, con un total que sobrepasa las 10.000 horas de trabajo en las que cada uno de los trabajadores debe ser sustituido.

Undécimo.- Cada uno de los 17 miembros del Comité de empresa, así como cada una de las tres secciones sindicales existentes en la empresa, disponen de 35 horas mensuales de crédito sindical cada uno que suman 700 horas de trabajo.

Duodécimo.- Con fecha 04-04-12 el actor presentó papeleta de conciliación ante el CEMAC, cuyo acto se celebró el día 18-04-12, que finalizó con el resultado de «Sin Avenencia».

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Los hechos declarados probados lo han sido, conforme a las reglas de la sana crítica, de la valoración conjunta de los elementos de convicción y de las pruebas practicadas consistentes en interrogatorio del representante legal de la empresa y testifical del Gerente de la misma D. [REDACTED] y testifical propuesta por el actor de D. [REDACTED] miembro del Comité de empresa, así como la documental aportada por las partes.

Respecto de la testifical propuesta por la empresa del Gerente de la misma, se puso de manifiesto que éste tenía poderes de representación de la empresa y que había participado en las decisiones empresariales relativas al despido del actor por lo que se le realizaron las advertencias recogidas en el artº. 92.3 de la L.R.J.S. Sus manifestaciones se han tenido por parciales, subjetivas y representativas de los intereses de la empresa coincidentes con las del representante legal de la misma. Las manifestaciones del representante del Comité de empresa si se han tenido por ciertas y objetivas al haber llevado al proveyente a la

convicción de la veracidad e imparcialidad de las mismas.

Los documentos de la empresa obrantes a los documentos 4 a 9 de su ramo han sido impugnados por la representación del actor por tratarse de documentos confeccionados expresamente por la misma, carentes de firma y no haber sido expresamente ratificados a presencia judicial ni haberse practicado sobre los mismos prueba pericial o técnica para acreditar su certeza. Por lo expuesto, no se ha tenido por cierto su contenido salvo en aquellos datos coincidentes con las manifestaciones y documental de la parte actora.

Sobre la antigüedad, categoría y salario postulado en la demanda la empresa sólo ha admitido la categoría oponiéndose a la antigüedad y al salario.

Segundo.- A la antigüedad postulada por el actor de **10-05-06** ha opuesta la empresa la de **19-06-07**, aunque con la simple intención de mantener abierto el debate y el conflicto, pues esta postura carece de objeto ya que la antigüedad postulada por el actor ha sido reconocida y utilizada por la empresa para el cálculo de la indemnización abonada de 4.891,07€ (así lo ha reconocido en el acto de juicio). Por lo tanto se trata, exclusivamente, de una conducta empresarial exclusivamente litigiosa en sede procesal que incluso va contra sus propios actos y vulnera el principio jurídico laboral de la buena fe.

El actor inició su relación laboral con la empresa el día **10-05-06** mediante un Contrato temporal Eventual que tras una prórroga finalizó el **31-08-06**. Seguidamente, sin solución de continuidad, formaliza nuevo contrato **01-09-06** que, tras ser prorrogado en dos ocasiones, finaliza el día **15-05-07**. Con un mes de diferencia (tal vez para compensar vacaciones), formaliza un nuevo contrato el día **19-06-07**, con idéntico contenido pues uno era por incremento eventual de servicios y el otro por refuerzo, que, sin solución de continuidad, sería novado en indefinido. Se ha producido por tanto una situación de contratos encadenados, con una insignificante interrupción. No se trata, por tanto, de un encadenamiento de contratos con interrupciones superiores a 20 días por la existencia de un contrato inicial o posterior fraudulento que determinara la indefinición y fijeza del vínculo laboral y a su vez impregnara de esta fijeza a los siguientes contratos de la cadena. Al no existir soluciones de continuidad importantes y haber sido contratado el actor por incremento de los servicios

o para situaciones de refuerzo, necesidad que se prolongaba incluso tras la novación del contrato temporal en indefinido al no estar asignado a servicio concreto, el debate se sitúa no sobre una posible cadena fraudulenta de contratos sino sobre la "unidad esencial del vínculo" por existir una unidad y necesidad de contratación.

De entrada, no existe dato alguno que permita calificar como fraudulento alguno de los contratos anteriores a 19-06-07. No obstante, la Sala de lo Social del T.S. en Sentencia de 12-07-10 [EDJ 2010/226261] analizaba su doctrina respecto de cual debiera ser la fecha de antigüedad computable cuando había existido una encadenación de contratos y manifestaba: «SEGUNDO.- Esta Sala unificó el criterio acerca del cómputo de la antigüedad a tener en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones por despido improcedente de una manera clara a partir de la Sentencia de 8 de marzo de 2007 (recurso 175/2004), sentencia que recogió antecedentes jurisprudenciales. Señalábamos en la Sentencia de 17 diciembre de 2007 (rec. 199/2004) que" esta doctrina, que establece, en definitiva, que en supuestos de sucesión de contratos temporales, si existe unidad esencial del vínculo laboral, se computa la totalidad de la contratación para el cálculo de la indemnización por despido improcedente, ha sido seguida por las Sentencias ya más recientes de 29 de septiembre de 1999 (rec. 4936/1998); 15 de febrero de 2000 (rec. 2554/1999); 15 de noviembre de 2000 (rec. 663/2000); 18 de septiembre de 2001 (rec. 4007/2000); 27 de julio de 2002 (rec. 2087/2001) 19 de abril de 2005 (rec. 805/2004) y 4 de julio de 2006 (rec. 1077/2005), y si bien en varias de estas resoluciones la Sala ha tenido en cuenta como plazo interruptivo máximo el de los veinte días previstos como plazo de caducidad para la acción de despido, también ha señalado que cabe el examen judicial de toda la serie contractual, sin atender con precisión aritmética a la duración de las interrupciones entre contratos sucesivos. Así, por ejemplo, se ha computado la totalidad de la contratación, a pesar de la existencia de una interrupción superior a 20 días, en los supuestos resueltos por las sentencias de 10 de abril de 1995 (rec. 546/1994) y 10 de diciembre de 1999 (rec. 1496 /1999), con interrupción de 30 días, y de coincidencia con el período vacacional en el auto de 10 de abril de 2002 (rec. 3265/2001)".

La doctrina establecida en esa serie establece el principio de la unidad esencial del contrato, cuando la reiteración de contratos temporales evidencien la existencia de unidad de contratación (.....)».

Así pues, habiéndose reconocido la antigüedad postulada por el actor por la propia empresa para el cálculo de la indemnización puesta a su disposición y evidenciarse en los contratos celebrados una "unidad esencial del vínculo" de contratación, ha de reconocerse la fecha de antigüedad postulada de **10-05-06**.

Tercero.- En segundo lugar la empresa se ha opuesto al salario de 1.293,72€ manifestado por el actor, en el exclusivo debate de que en el mismo no se incluyera cantidad alguna por antigüedad al no tenerla previamente reconocida y no venir abonándola la empresa y porque su debate en esta litis supondría una acumulación indebida de acciones.

El Tribunal Supremo ha sentado pacífica doctrina en el sentido de que el debate del salario -conceptos y cantidades que lo conforman-, realizado en las demandas por despido no configuran una acumulación indebida de acciones ya que la parte actora esta legitimada para debatir los conceptos y cantidades que conforman el salario al constituir este uno de los elementos esenciales para el cálculo de la indemnización por despido y de los salarios de tramitación con anterioridad a la reforma introducida por el RD. 3/2010, de 10 de febrero, y actualmente en el supuesto de readmisión empresarial.

Es cierto que la empresa SECURITAS no ha venido abonando al actor los correspondientes trienios, pese a que éste presta servicios ininterrumpidos desde 10-05-06. El complemento salarial por antigüedad fue objeto de deslegalización en la reforma de 1994 del Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con su artº. 25-1º **«el trabajador, en función del trabajo desarrollado podrá tener (no tendrá) derecho a una promoción económica en los términos fijados en el Convenio Colectivo o contrato individual»**. Como ya manifestara el **Tribunal Supremo** en su Sentencia de **09-12-97** en consonancia con el citado precepto *«...el complemento de antigüedad no es un derecho garantizado por la Ley por lo que su existencia y cuantía queda al tenor de lo pactado en convenio colectivo o contrato de trabajo»*.

La doctrina jurisprudencial que define el plus o complemento de antigüedad lo ha determinado como el destinado a retribuir la experiencia adquirida a través de la permanencia o la asistencia al puesto de trabajo lo que ha tenido como consecuencia la procedencia del reconocimiento -en general- a favor de los trabajadores temporales (STS 10-11-09

-rec. 1909/98-; 06-07-00 -rec. 4316/99-; 21-03-02 -rec. 2237/01-; 07-10-02 -Sala General- y 17-05-04 -rec. 122/03-).

También es cierto que la doctrina jurisprudencial viene reconociendo que una discontinuidad o interrupción superior a veinte días entre contratos sucesivos, pero de duración no prolongada, teniendo en cuenta el conjunto del tiempo de trabajo al servicio del mismo empresario, no debe afectar salvo que el Convenio Colectivo diga otra cosa, al computo en el complemento de antigüedad del tiempo total de la actividad del trabajo (STS de Pleno, 11-05-05 -rec. 2353/04-; 16-05-05 -rec. 2425/04 y los posteriores de 15-03-07 -rec. 5048/05-; 03-04-07 -rec. 5049/05- o la de 29-30-07 -rec. 149/06-, superando el precedente contrario contenido en STS 11-05-06 -rec. 860/05-, al ser aquella de Sala General.

No obstante, tal encadenamiento encuentra un límite objetivo provocador de la interrupción a modo de "borrón y cuenta nueva", en el supuesto de despido disciplinario procedente, de mutuo disenso, de dimisión del trabajador o abandono del puesto de trabajo en cuyo caso la ruptura contractual imputable o consensuada del trabajador aleja todo viso de fraude en el encadenamiento contractual [como implícitamente vino a reconocer la STS 09-03-07 (rec. 108/05) y explícitamente la STS 17-05-04 (rec. 1221/03)].

Así, respecto del computo de periodos para el devengo del complemento de antigüedad ha quedado consagrado el principio de igualdad radical e inicial entre trabajadores fijos y temporales cuando realizan trabajo igual o similar, con plasmación positiva en el art. 15.6 del E.T. (STCT 136/87 d 22-07-87).

El art. 68 del C.C. Interprovincial de empresas de Seguridad (BOE de 16-02-11), dispone que **«Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutará además de su sueldo, aumentos por años de servicio, de acuerdo con el siguiente régimen de devengo del Complemento Personal de Antigüedad, establecido por las siguientes normas (.....)»**, sin que distinga entre personal fijo o temporal, por lo que el actor tiene derecho a que se le compute en su salario a los efectos de una posible indemnización por despido.

De otro lado, en cuanto a la manifestación de indebida reclamación de cantidad acumulada, el art. 26.3 de la LRJS dispone que **«cuando se invoque la falta de pago del salario pactado, la reclamación salarial podrá acumularse a la acción solicitando la extinción indemnizada del vínculo, pudiendo, en su caso, ampliarse la demanda para incluir las**

cantidades posteriormente adeudadas». Así, entre las cantidades adeudadas se encuentra el concepto de trienios y por tanto ha de estimarse dicho concepto para su inclusión en el salario a efectos de despido.

En cualquier caso el debate, sólo afectaría a unos posibles salarios de tramitación o a una nueva indemnización superior, pues la indemnización puesta a disposición del actor, pese al debate de la antigüedad y salario, difiere de manera insignificante con la cantidad legal y con la manifestada por el actor de 5.030,37€.

Teniendo en cuenta la antigüedad de 10-05-06 y hasta la fecha del despido 09-03-12 habrían transcurrido 70 meses y le corresponderían 166,66 días de indemnización que multiplicados por el salario diario de 42,53€, resulta un indemnización por despido objetivo de 4.961,83 que difiere exclusivamente en 70,76€ de la abonada, cantidad que se considera excusable en el total de la misma conforme con la manifestación de la Letrada de la empresa.

Cuarto.- En cuanto a la manifestación del actor de que se ha incumplido la obligación de notificar el despido a la representación legal de los trabajadores, ésta ha de ser desestimada pues, además de constar notificada en el bloque 1 de la documental de la empresa, ha sido reconocida la notificación por el miembro del Comité de Empresa que ha comparecido en el acto de juicio como testigo propuesto por el actor.

Quinto.- Respecto de que la carta adolece de concreción sobre las causas manifestadas, también la alegación del actor ha de ser desestimada, pues la carta expone pormenorizadamente las causas que ha considerado para llevar a cabo la extinción, otra cosa será que resulten o no acreditadas las mismas como refiere en el ordinal 3º.1º, párrafo primero de la demanda. Conforme a pacífica jurisprudencia, en la carta de extinción deben constar con suficiente concreción y claridad los motivos en que el empresario se ha basado para tomar tal decisión, constando los datos y elementos en que la misma se funda, pero no se impone al empresario la obligación de entregar al trabajador la totalidad de informes o documentos que han motivado su decisión, sino que lo que ha de facilitarle son aquellos datos que le permitan conocer las causas por las que se ha procedido a la amortización de su puesto de trabajo y en

el presente supuesto constan con suficiente claridad en la carta de despido.

En la presente litis tras el estudio de los elementos que configuran el despido objetivo se aprecia que se cumple con el elemento numérico pues sólo se ha despedido a seis trabajadores sobre una plantilla de más de trescientos (art. 51.1.c) del E.T.). También consta cumplido el elemento temporal al no superar los umbrales del art. 51 en un plazo de 90 días.

Sexto.- Queda por tanto determinar el elemento causal del despido que la empresa manifiesta en su carta es debido a causas productivas *"en tanto en cuanto ello significa la reducción del volumen de la producción contratada y al afectar a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores"* y también a causas organizativas *"al generarse dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa"*.

Como ha manifestado la doctrina, cuando la causa alegada es técnica, organizativa o de producción, el ámbito de apreciación de la concurrencia de estas causas es el espacio o sector concreto de actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento, como han señalado, entre otras, las S.T.S. de 13-02-02 (Rcud. 1436/01), 19-03-02 (Rcud. 1979/01), 21-07-03 (Rcud. 4454/02), 31-01-08 (Rcud. 1719/07) y 12-12-08 (Rcud. 4555/07). Es también doctrina jurisprudencial reiterada que, respecto de las empresas de servicios, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores (STS 14-06-96, rec. 3099/1995); STS 07-06-07) y el ámbito de apreciación de la causa productiva sobrevenida puede ser el espacio o sector concreto de la actividad empresarial afectado por el exceso de personal en este caso la contrata.

Viene afirmándose que las causas técnicas, organizativas y de producción afectan al funcionamiento de una unidad, pero no colocan a la empresa en una situación económica negativa, sin perjuicio de la concurrencia de unas y otras.

La empresa manifiesta en su carta que viene sufriendo una

reducción progresiva y constante de los servicios de vigilancia por parte de sus clientes y como concreción manifiesta que el día 14-06-11 perdió el servicio prestado a la empresa URENDE recolocando a dos de los tres trabajadores que lo prestaban; el 24-07-11 se redujo casi a la mitad el servicio prestado a Media Mark recolocando SEGURITAS el excedente de tres trabajadores; el 31-08-11 se canceló el servicio prestado a E.U.C. Parque Empresarial Oeste de Jerez; finalmente refiere una pérdida de horas de trabajo en la Factoría de Cádiz Electrónica en El Puerto de Santa María y el 01-02-12 reducción a la mitad del servicio de vigilancia prestado a El Corte Inglés y en la Real Escuela de Arte Equestre.

Salvo el cierre de la tienda de la empresa Urende en Jerez de la Frontera que es algo de público conocimiento, el resto de modificaciones contractuales expuestas son meras manifestaciones teóricas de carácter subjetivo que no han quedado acreditadas a través de las pruebas practicadas, pues ni la prueba de interrogatorio de su representante legal, ni la testifical del Gerente de la Empresa se han tenido por válidas y suficientes para acreditar hechos objetivos. Tampoco la documental aportada, que ha sido impugnada de contrario en su mayoría por la parte actora al tratarse de datos confeccionados unilateralmente por la empresa sin firma alguna y sin prueba complementaria de carácter pericial o técnico que adverbiera los datos aportados, puede tenerse por válida y suficiente para acreditar los hechos y problemas relatados en la carta de despido.

De otro lado, como ha manifestado la parte actora, no puede estimarse que se cumplan las exigencias para llevar a cabo despidos objetivos, a pesar de la complejidad y posible dificultad de organización y programación de los servicios, autorizando que se despida a trabajadores por no consumir la jornada de trabajo de 162 horas mensuales, cuando parte importante de la plantilla realiza horas extras -algunos trabajadores hasta 12 horas de jornada diaria- con un exceso de al menos 2.521,07 horas extras en el mes de marzo de 2012. A ello ha de añadirse que cada uno de los trabajadores tiene 20 horas anuales computadas como trabajo efectivo para recibir formación, que en total sobrepasan las 10.000 horas de trabajo en las que cada uno de los trabajadores debe ser sustituido, o las 8.400 horas anuales que supone que cada uno de los 17 miembros del Comité de empresa y las tres secciones sindicales

existentes en la empresa dispongan de 35 horas mensuales cada uno de crédito sindical.

De otro lado, al tratarse de causas productivas u organizativas podría entenderse que al finalizar o reducirse los servicios prestados, relatados en la carta de despido, pudieran haber sido afectados por despidos objetivos los trabajadores afectos a dichos servicios, pero no casa que el actor que no estaba adscrito a ninguno de los servicios afectados sea despedido y los trabajadores de los servicios afectados sean recolocados. Como ha manifestado el T.S. en Sta. de 31-01-08 (RJ 2008\1899): «Es doctrina jurisprudencial reiterada de esta Sala del Tribunal Supremo que el ámbito de apreciación de las causas económicas es la empresa o unidad económica de producción, mientras que el ámbito de apreciación de las causas técnicas, organizativas o de producción es el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento (STS 13-2-2002, rec. 1436/2001 [RJ 2002, 3787]; STS 19-3-2002, rec. 1979/2001 [RJ 2002, 5212]; STS 21-7-2003, rec. 4454/2002 [RJ 2003, 7165]). **Es también doctrina jurisprudencial reiterada que, respecto de las empresas de servicios, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores (STS 14-6-1996, rec. 3099/1995 [RJ 1996, 5162]; STS 7-6-2007 [RJ 2007, 4648], citada).**

La conjunción de las consideraciones anteriores permite afirmar que, como razona la sentencia recurrida, nos encontramos ante una causa justificativa del despido indemnizado de la actora. La reducción de actividad de servicios a la finalización de la contrata inicial ha generado dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa; como tal hay que considerar **el exceso de personal resultante de tal reducción. A estas dificultades se puede hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende.** Y el ámbito de apreciación de la causa productiva sobrevenida puede ser el espacio o sector concreto de la actividad empresarial afectado por el exceso de personal, que es en el caso la contrata

finalizada y renovada con menor encargo de servicios y consiguientemente de ocupación».

Así pues, el exceso de personal resultante de la pérdida de servicios o reducciones manifestadas, aunque no acreditadas, podría servir para justificar la amortización de los puestos de trabajo de los trabajadores que prestaban servicios en las contrataciones afectadas pero no al actor que no se encontraba destinado en ninguna de ellas. Por todo lo expuesto, no se tienen por acreditadas las causas expuestas por la empresa en la carta de despido como causa justificativa de la concurrencia de la misma y, en consecuencia, la extinción ha de declararse como **DESPIDO IMPROCEDENTE**, con los efectos previstos en el art. 56 del E.T. y 108 y 110 de la LRJS.

Séptimo.- A tenor de lo establecido en la Disposición Transitoria Quinta del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero: «2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso».

Así pues, por el período de 10-05-06 a 11-02-12 (2.104 días computables) le corresponden 45 días por año de servicio o sea un total de 259,40 días de indemnización y desde el 12-02-12 a la fecha del despido 09-03-12 (27 días computables) 33 días por año de servicio un total de 2,43 días de indemnización, lo que hace un total de 261,83 días de indemnización, que conforme al salario diario de **42,53€** alcanza un importe total de **11.135,63€**.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por D. [REDACTED] frente a la Empresa **SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A.**, en acción de **DESPIDO**, debo calificar y califico de **IMPROCEDENTE** el despido producido, condenando a la Empresa **SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A.** a estar y pasar por la presente declaración y a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de la Sentencia, opte entre readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o por el abono de una indemnización de **ONCE MIL CIENTO TREINTA Y CINCO EUROS Y SESENTA Y TRES CENTIMOS (11.135,63€)**, con abono, en el supuesto de optar por la readmisión, de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido (**09-03-12**) hasta la de notificación de la presente Sentencia a razón de **42,53€** diarios y este caso, además, el actor deberá reintegrar la indemnización y preaviso percibidos. En caso de opción por la Indemnización se deducirá de la indemnización objeto de condena el importe de la indemnización y preaviso percibidos.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación, por comparecencia o por escrito de las partes, su abogado, graduado social colegiado o representante, designando Letrado que habrá de interponerlo, siendo posible el anuncio por la mera manifestación de aquellos al ser notificados. La empresa deberá al mismo tiempo acreditar haber consignado el importe de los salarios de tramitación, más el importe de la indemnización contenida en el fallo, en la cuenta de este Juzgado en el **Banco Español de Crédito, Oficina principal, núm. de cuenta 1255-0000-65-0357-12**, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero al primer requerimiento emitido por entidad de crédito, constanding la responsabilidad solidaria del avalista. Posteriormente, al interponer el recurso, se **entregará resguardo de haber depositado trescientos euros (300,00€) en la cuenta mencionada.**

Así por esta mi sentencia definitivamente juzgando en

esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN. Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por SS. el Ilmo. Sr. Magistrado D. Lino Román Pérez, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.