Roj: **STIS 2026/2026** - **ECLI:ES:TIS:2026:2026**

Id Cendoj: **48020440072026100002**
Órgano: **Tribunal de Instancia. Sección de lo Social**
Sede: **Bilbao**
Sección: **7**
Fecha: **06/07/2026**
Nº de Recurso: **1129/2025**
Nº de Resolución: **252/2026**
Procedimiento: **Despidos y ceses en general**
Ponente: **TERESA MONTALBAN GOMEZ**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

FONDO DOCUMENTAL CE

En Bilbao, a 06 de julio del 2026.

Vistos por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a-Juez de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Bilbao, plaza n.º 7 D./D.ª Teresa Montalbán Gómez los presentes autos número 0001129/2025, seguidos a instancia de Carlos María contra FOGASA FOGASA , GHI HORNOS INDUSTRIALES SL sobre Despido.

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N.º 000252/2026

ANTECEDENTES DE HECHO

Tuvo entrada demanda formulada por Carlos María contra FOGASA FOGASA , GHI HORNOS INDUSTRIALES SL. Admitida a trámite, se citó de comparecencia a las partes. Abierto el acto de juicio las partes comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.-D. Carlos María , con DNI nº NUM000 , ha venido prestando servicios como delineante escalón 15 para GHI HORNOS INDUSTRIALES S.L con antigüedad del 15/03/2021 y salario mensual de 2.435,42 euros con inclusión de pagas extra prorrateadas.

Es de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de GHI HORNOS INDUSTRIALES S.L.

SEGUNDO.-El 31/10/2025 la empresa hizo entrega al trabajador de carta de despido comunicándole que con efectos de ese mismo día procedían a extinguir su contrato de trabajo en base al artículo 53 del ETT y 52.2.c), aludiendo a causas productivas técnicas y organizativas, poniendo a su disposición 6.452,85 euros en concepto de indemnización por despido objetivo y 1.194,11 brutos por la falta de preaviso. Se da por reproducida la carta de despido obrante en el documento 3 del índice electrónico con el siguiente contenido parcial:

"...A continuación, se pasan a detallar las razones técnicas, y organizativas que han llevado a la Compañía a tomar la preste decisión, conforme a lo dispuesto en el artículo 52.2.c) del Estatuto de los Trabajadores .

1. Descripción y situación actual de la Compañía y del mercado en el que opera.

La Compañía desarrolla su actividad en el ámbito de la ingeniería térmica aplicada a la industria metalúrgica, con especialización en el diseño, fabricación, instalación y mantenimiento de hornos industriales para la fusión y tratamiento térmico de metales, principalmente aluminio. Su catálogo de soluciones incluye, entre otros,

hornos de fusión reverberos, rotativos, así como hornos de tratamiento térmico de diferentes tipos, todos ellos adaptados a los requerimientos técnicos, productivos y medioambientales de cada cliente. Además de la fabricación de equipos térmicos, la Compañía ofrece soluciones integrales para el reciclaje de aluminio, incluyendo lingoteras, sistemas de enfriamiento de escorias, y tecnologías de eficiencia energética que permiten reducir el consumo de combustible y minimizar las emisiones contaminantes. También proporciona equipos auxiliares como máquinas de carga, desescoriadoras, cucharas de transporte, etc, que complementan el proceso productivo.

La Compañía presta servicios técnicos especializados que abarcan desde la puesta en marcha de instalaciones, mantenimiento preventivo y correctivo, hasta la formación técnica para operarios y asistencia remota, todo ello con el objetivo de garantizar la máxima disponibilidad operativa de los equipos y la seguridad en los procesos térmicos.

En este sentido, el mercado en el que opera la Compañía se caracteriza por una alta exigencia tecnológica,una fuerte presión regulatoria en materia medioambiental y una creciente demanda de soluciones sostenibles, automatizadas y energéticamente eficientes. La industria del aluminio, en particular, se encuentra en un proceso de transformación impulsado por la transición energética, la economía circular y la digitalización de los procesos productivos.

Asimismo, a nivel global, el sector metalúrgico está experimentando una evolución marcada por la volatilidad en los precios de las materias primas, el encarecimiento de los costes energéticos, la necesidad de reducir la huella de carbono y la competencia internacional, especialmente de fabricantes asiáticos que ofrecen soluciones de menor coste, pero con estándares técnicos variables.

En el marco de este contexto, la Compañía ha sufrido una disminución sostenida en la demanda de servicios lo que ha exigido una revisión estratégica de sus procesos productivos, reforzando la necesidad de reorganizar ciertos activos y adaptar la estructura a la nueva realidad del negocio.

Por todo ello y para poder mantener una posición competitiva en el mercado se han adoptando medidas de reorganización que afectan directamente en el empleo y en el modelo de negocio. Concretamente, la Compañía ha apostado por la innovación continua, instaurando nuevos sistemas de Inteligencia Artificial ("IA") que permiten automatizar tareas técnicas anteriormente realizadas por personal especializado, así como la personalización de sus soluciones y el acompañamiento técnico a sus clientes como elementos diferenciadores.

Más específicamente, en el marco de su compromiso con la innovación, la eficiencia y la transformación digital, la Compañía ha iniciado un ambicioso proceso de modernización y digitalización de sus procedimientos técnicos recogidos en un Plan Estratégico de Transformación Digital, lo que ha supuesto una transformación sustancial en los métodos de trabajo, esencialmente en el área de ingeniería con el objetivo de optimizar los procesos recursos de la Compañía para poder cumplir con los objetivos establecidos e intentar revertir los resultados negativos actuales.

Este proceso de digitalización se enmarca en un contexto industrial cada vez más exigente, donde la competitividad está determinada por la capacidad de las compañías para adaptarse a los cambios tecnológicos, reducir sus costes operativos, mejorar la calidad de sus productos y responder con agilidad a las necesidades del mercado, así como a la compleja regulación medioambiental. En este sentido, la Compañía refuerza su posicionamiento como proveedor tecnológico de referencia en el sector metalúrgico, apostando por la innovación, la sostenibilidad y la excelencia operativa como pilares de su estrategia empresarial.

2. *Organización actual del departamento de Ingeniería al que pertenece su puesto de delineante mecánico.*

El departamento técnico de GHI del que usted forma parte como delineante mecánico, está compuesto por perfiles de ingeniería mecánica, proyectistas y delineantes. Actualmente el departamento cuenta con 7 delineantes, aunque con funciones diferentes. Tres de ellos desempeñan tareas de mayor valor añadido, tales como definición de diseño de equipos, cálculo técnico, visitas a clientes para reformas y participación activa en la implantación de nuevas herramientas de diseño y tecnologías de inteligencia artificial.

En cambio, el puesto que usted ocupa se centra en funciones específicas de delineación, principalmente en las siguientes:

Realizar planos de ventas de equipos estándar.

Dibujar la disposición de la instalación según indicaciones del proyectista mecánico o de los directores de ingeniería.

Dibujar planos de formas y cargas según indicaciones del proyectista mecánico o de los directores de ingeniería.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

Dibujar planos de acometidas de gases, fluidos y eléctrica en layout según indicaciones del proyectista mecánico o de los directores de ingeniería.

Dibujar en detalle los 3D y los planos 2D correctamente acotados y tolerados, cumpliendo los requisitos indicados por el proyectista mecánico.

Realizar la parte del documento de especificaciones técnicas para la compra.

Sin embargo, estas funciones de carácter operativo y repetitivo, han sido y serán progresivamente absorbidas en su totalidad por las herramientas digitales implantadas, por la Compañía, con el objetivo de paliar los resultados negativos actuales y poder ser un activo competitivo en el mercado. En este sentido, el contenido funcional y relevancia de su puesto de trabajo dentro del equipo se ha visto absorbido por la implantación de esta tecnología

3.- Causas de despido por razones económicas, productivas, técnicas y organizativas.

3.1Causas económicas y productivas.

Tal y como ha sido mencionado, la Compañía está experimentando una significativa disminución de la demanda derivando en resultados de ejercicio negativos. Concretamente, durante el ejercicio 2024, la Compañía alcanzó una contratación anual de 75,63 millones de euros, obteniendo un resultado positivo de 1.127-763,46 euros. No obstante, en el ejercicio 2025 se ha producido un deterioro significativo en la actividad, con una contratación acumulada de tan solo 15,7 millones de euros hasta la fecha, frente a un objetivo previsto de 33,3 millones. La contratación en los últimos doce meses ha descendido a 47,79 millones de euros, lo que representa una caída del 36,9% respecto al año anterior. Esta situación ha derivado en una previsión de resultado negativo significativo para el ejercicio en curso.

Como ya se ha venido explicando, ante esta evolución y resultado negativos, la Compañía se ha visto obligada a adoptar ciertas medidas técnicas y organizativas, incluyendo la mencionada estrategia de transformación tecnológica orientada a la reducción de costes y a la mejora de la eficiencia operativa. Como parte de dicha estrategia, se ha implantado una nueva tecnología que automatiza procesos anteriormente realizados de forma manual, lo que ha supuesto la supresión de determinadas funciones, entre ellas las propias del puesto de delineante mecánico tal y como se detallará más adelante en la presente comunicación.

3.2Causas técnicas.

En el contexto que le ha sido expuesto, y tal como hay ha sido avanzado, la Compañía, se ha visto obligada a implantar nuevos sistemas de trabajo previstos en el Plan Estratégico de Transformación Digital, destacando entre los mismos la metodología Model Based Definition (MBD), lo que ha supuesto una modificación profunda y estructural en los procedimientos técnicos del departamento de ingeniería. Esta transición responde a la necesidad de modernizar los procesos de diseño, documentación y gestión técnica, en línea con los objetivos estratégicos de eficiencia operativa, automatización de tareas y reducción de errores humanos, con el objetivo de revertir la negativa situación productiva y económica que actualmente atraviesa la Compañía.

En este sentido, esta metodología es capaz de realizar su trabajo en la mitad de tiempo y, además, con un coste muy inferior al que supone mantener su puesto de trabajo,concretamente, esta tecnología es un 80% más rentable económicamente. Como consecuencia de dicha implantación, se ha tenido que reorganizar el departamento, redistribuyendo funciones entre los perfiles técnicos con competencias superiores.

El conjunto de estas circunstancias, hacen que la Compañía, en un intento de mantener su viabilidad y posicionamiento en el mercando, se haya visto obligada a explorar estas nuevas formas de reducir costes y reorganización empresarial, viéndose forzada a amortizar su puesto de trabajo por las causas ya avanzadas y que se profundizarán a continuación.

Así y concretamente, en el marco del Plan Estratégico de Transformación Digital impulsado por la Compañía, como consecuencia de la situación negativa actual a nivel de producción y resultados, GHI ha iniciado una profunda modernización de sus procesos técnicos y organizativos, con el objetivo de reducir costes, toda vez que, como se ha expuesto, la Compañía se enfrenta a una previsión de pérdidas significativa y que, además, le permita, adaptarse a las nuevas exigencias del mercado, mejorar la eficiencia operativa, así como consolidar un entorno digital integral que permita una mayor trazabilidad, interoperabilidad y agilidad en la gestión de la información técnica.

Este proceso de transformación tiene como eje central la implantación de la metodología Model Based Definition (MBD), que representa un cambio disruptivo en la forma de diseñar, documentar y transmitir información técnica de una forma mucho más económica y eficaz que la tradicional, tal y como se ha expuesto anteriormente.

Más en detalle, a diferencia del enfoque tradicional basado en planos 2D, el modelo MBD permite que toda la información relevante del producto, dimensiones, tolerancias, materiales, procesos, instrucciones de montaje,

entre otros, esté contenida directamente en el modelo tridimensional. Esta evolución tecnológica facilita la interpretación técnica, reduce los errores de comunicación entre departamentos y agiliza la toma de decisiones en las fases de diseño, fabricación y control de calidad.

La implantación del entorno MBD ha ido acompañada de la automatización de la generación de documentación técnica, incluyendo planos, listados y versiones, mediante herramientas integradas en los sistemas CAD y en el gestor documental corporativo. Esta automatización ha permitido eliminar tareas manuales repetitivas, mejorar la coherencia de los datos técnicos y liberar recursos que anteriormente se destinaban a funciones de bajo valor añadido, tradicionalmente asociadas al perfil de delineante. Concretamente, esta medida permite reducir en gran parte la generación de planos de fabricación añadiendo esa información necesaria en la fase de diseño 3D, reduciendo así los tiempos de proyecto (actividades que son prácticamente su día a día). Se espera que la elaboración de planos de detalle, que suponen más de un tercio del tiempo de ingeniería y al menos un mes de duración por proyecto, pueda reducirse en al menos un 75% en un primer momento, llegando hasta el 95% en un medio/corto plazo, reduciendo así tanto el tiempo por proyecto como la optimización de los recursos de ingeniería.

Actualmente la Compañía cuenta con 3 licencias de pago de la nueva herramienta, que suponen un coste anual de 1.575 euros. Es decir, un coste total por las tres licencias de 4-725 euros anuales. Por el contrario, su salario asciende a un total bruto de 29.871 euros. Es decir, para la Compañía supondría un ahorro anual respecto de su salario bruto de más de un 80%, por realizar las mismas funciones y en menos de la mitad del tiempo del un delineante necesita para desarrollar adecuadamente su trabajo. Este hecho, no es más que la consecuencia de la estrategia de transformación digital de la Compañía, que se le viene exponiendo a lo largo de la presente carta, con el objetivo de reducir costes y mejorar el resultado negativo actual.

En este sentido, el proyecto se encuentra en una fase avanzada de implantación. Se han completado hitos clave como la formación técnica del equipo de ingeniería en metodología MBD, la configuración de plantillas normalizadas de anotación 3D, el lanzamiento de la primera RFQ (Request for Quotation) a proveedores externos utilizando modelos MBD como documento principal y la validación positiva del flujo digital con el proveedor seleccionado. Estos avances han demostrado la viabilidad del nuevo enfoque y han confirmado los beneficios esperados en términos de agilidad, coherencia documental y reducción de errores, pero, sobre todo, han confirmado la viabilidad económica, dado que esta tecnología ha adquirido de manera eficaz la mayoría de las funciones que tradicionalmente se encomendaban a los delineantes con la consiguiente reducción de tiempo y costes.

En consecuencia, la Compañía carece de trabajo efectivo que pueda asignarse al puesto de delineante en su forma tradicional, siendo necesaria su amortización como medida imprescindible para garantizar la viabilidad del nuevo modelo operativo, optimizar los recursos disponibles y asegurar la competitividad de la organización en un entorno cada vez más exigente y tecnológicamente avanzado.

3-3. Causas organizativas.

Como consecuencia de la implementación de los nuevos sistemas de trabajo, y más concretamente de la metodología MDB, se ha tenido que reorganizar la estructura del departamento técnico, con el fin de ajustar las posiciones, funciones y responsabilidades actuales con el fin de optimizar recursos, mejorar la eficiencia operativa y garantizar la competitividad de la Compañía.

...

4. Impacto sobre el puesto de delineante mecánico y extinción contractual.

Como resultado directo de la necesidad de adecuarse a la nueva realidad económica que azota actualmente la compañía, la necesaria transformación digital implantada en el área técnica de la misma, ha generado un giro técnico y organizativo impactando directamente en las funciones propias del puesto de delineante mecánico que ha experimentado una pérdida sustancial de contenido funcional, a la vez de que ha dejado de tener viabilidad económica. La adopción de metodologías avanzadas como el MBD, junto con la automatización de procesos de diseño y documentación, ha modificado de forma estructural el flujo de trabajo técnico, afectando directamente a la operatividad, relevancia del rol de delineante dentro del equipo y el abaratamiento de costes.

Tradicionalmente, este puesto, como hemos expresado anteriormente, se encargaba de tareas como, la delineación manual, la actualización de planos y la preparación de documentación técnica. Sin embargo, estas funciones han sido absorbidas por las herramientas digitales implantadas que permiten la generación automática de planos, la gestión de versiones y la validación técnica sin intervención manual. Los modelos 3D inteligentes generados por los sistemas CAD incorporan toda la información geométrica, dimensional y de tolerancias, lo que permite su transferencia directa a los sistemas de fabricación y control sin necesidad de intervención manual.

En este contexto, se ha evidenciado una pérdida progresiva de operatividad y relevancia del rol que usted desempeña, centrado en tareas básicas, viéndose, en consecuencia, la Compañía obligada a amortizar su puesto. Esta transformación técnica y organizativa ha derivado en una obsolescencia estructural del puesto, que ya no encaja en el modelo técnico ni en la estrategia de innovación de la Compañía, ni tampoco en los objetivos productivos y de viabilidad de la misma La necesidad imperiosa de reducir costes, unido a la redefinición de funciones, la automatización de procesos y la orientación hacia perfiles más especializados han hecho que el puesto de delineante mecánico, en su forma tradicional, deje de ser necesario y sostenible.

Por tanto, la supresión de este rol se presenta como una medida imprescindible para optimizar los recursos, garantizar la eficiencia operativa, mejorar los resultados actuales y recuperar la competitividad en un entorno empresarial cada vez más exigente y tecnológicamente avanzado. Todo lo anterior, como venimos diciendo, hace que el puesto de delineante mecánico deba ser amortizado sin posibilidad, dadas sus funciones, de ser recolocado en otro puesto dentro de la Compañía.

A todo lo anterior se suma, lo ya dispuesto en el apartado tercero de la presente carta, dado el contexto económico adverso que atraviesa la Compañía de cara a este ejercicio 2025, en que se prevén unas pérdidas significativas. Como consecuencia de esta situación de pérdidas, la Compañía se ha visto obligada a adoptar medidas urgentes de racionalización de costes y reorganización funcional y, entre ellas, lamentablemente, se encuentran la decisión de amortizar ciertos puestos de trabajo que actualmente no son económicamente sostenibles..."

En la carta de despido se reconoce una indemnización por falta de preaviso y el derecho al percibo de una indemnización de 6.452,85 euros, que se ha abonado.

TERCERO.-Las partes suscribieron el 11/06/2018 un contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje por 12 meses hasta el 10/06/2019 (documento 21 del índice electrónico), un contrato de trabajo en prácticas (documento 22 del índice electrónico) por seis meses del 17/06/2019 a 16/12/2019 que se prorrogó hasta el 16/06/2020 y un contrato temporal el 17/06/2020 hasta el 31/07/2020 eventual por circunstancias de la producción (documento 23 del índice electrónico). El actor causó baja en la empresa el 31/07/2020 percibiendo 1.887,30 euros en concepto de liquidación incluyendo 85,62 euros de indemnización (documento 24 del índice electrónico)

CUARTO.-Las partes suscribieron un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción del 15/03/2021 a 14/09/2021 (documento 25 del índice electrónico) que se prorrogó del 15/09/2021 a 14/03/2022 (documento 23l del índice electrónico) y que se convirtió en indefinido el 22/11/2021 (documento 26 del índice electrónico)

QUINTO.-Se dan por reproducidas las fichas de puesto de trabajo de delineante mecánico y proyectista mecánico obrantes en los documentos 27 y 28 del índice electrónico, siendo la misión del primero "desarrollar el diseño de la ingeniería mecánica del proyecto cumpliendo el plazo, calidad y coste" y del segundo "Desarrollar (diseñar y coordinar) la ingeniería mecánica del proyecto cumpliendo el plazo, calidad y coste"

SEXTO.-Se dan por reproducidas las comunicaciones del actor con proveedores y clientes aportadas obrantes en los documentos 75 a 93 del índice electrónico

SÉPTIMO.-La empresa propuso al actor alcanzar un acuerdo reconocimiento la improcedencia del despido el mismo día 31/10/2025 (documentos 95 y 96 del índice electrónico) que incluía entre otros extremos:

"... GHI HORNOS INDUSTRIALES, S.L.U. reitera las causas técnicas y económicas expuestas en la carta de despido notificada el 31 de octubre de 2025, no obstante, y a efectos de evitar litigiosidad, la Compañía reconoce la improcedencia del despido, y ofrece al Trabajador una indemnización transaccional por importe de CUATRO MIL CIENTO NOVENTA Y CUATRO EUROS Y TREINTA Y CINCO CENTIMOS (4.194,35€). El presente ofrecimiento se materializará en Acto de Conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), en el que se acordará su pago mediante transferencia bancaria en la cuenta corriente en la que el Trabajador venía percibiendo habitualmente su salario, en un plazo de 2 días/48 horas, desde la celebración del Acto de Conciliación.

SEGUNDA.- A la vista de las manifestaciones de la Compañía, el Trabajador muestra su total CONFORMIDAD con la cantidad ofrecida y que asciende a CUATRO MIL CIENTO NOVENTA Y CUATRO EUROS Y TREINTA Y CINCO CENTIMOS (4.194,35€), comprometiéndose a que este acuerdo transaccional se materialice en el Acto de Conciliación que se celebre ante el SMAC..."

OCTAVO.-En total han sido despedidas cuatro personas con la categoría de delineante (documento nº 45 del índice electrónico). La preparación de los despidos comenzó el 27/08/2025 (documento nº 44 del índice electrónico). No constan nuevas altas de delineantes tras los despidos en la vida laboral de la empresa.

NOVENO.-D. Edemiro tiene reconocida la categoría de proyectista mecánico y antigüedad de 22/06/2015 y D. Sixto la categoría de responsable de ingeniería mecánica y antigüedad de 17/01/2022

DÉCIMO.-Se reclama en demanda el reconocimiento de la categoría profesional de proyectista (escalón 22 frente al 15 reconocido)con un salario mensual de 3.183,23 euros mensuales, así como diferencias salariales por los conceptos de incentivos, gratificaciones extraordinarias, tablas de percepciones, incrementos, antigüedad, y complementos salariales de octubre de 2.024 a octubre de 2.025 por importe de 8.525,05 euros (escrito aclaratorio obrante en el documento 155 del índice electrónico).

UNDÉCIMO.-La empresa aporta informes por ella elaborados de situación económica a agosto de 2.025, a noviembre de 2.025 y de evolución de carga de trabajo (documentos 29 a 31 del índice electrónico)

DUODÉCIMO.-Se ha intentado conciliación previa

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Los hechos declarados probados resultan de la prueba practicada el acto del Juicio Oral bajo los principios de oralidad e inmediación, mediante una valoración conjunta y de la prueba propuesta y practicada consistente en documental y testifical, valorada de acuerdo con la sana crítica (artículo 97 LRJS).

Las circunstancias del trabajador de antigüedad, categoría y salario han sido discutidas siendo ello el primer extremo cuya fijación en la forma señalada en los hechos probados de la presente se va a exponer.

SEGUNDO.-En cuanto a la antigüedad que debe atribuirse al trabajador, la pretendida por este de 11/06/2028 o la mantenida por la demandada de 15/03/2021, debemos partir de cómo la misma, que no es otra cosa que *el tiempo que un trabajador viene prestando servicios a esa empresa sin solución de continuidad, y en*lo atinente a la doctrina de la unidad esencial del vínculo contractual, señala la STS, Sala de lo Social, de 15 de Mayo de 2015 que: "En cuanto al fondo, podemos adelantar que la doctrina acertada se halla en la sentencia de contraste, coincidente con la reiterada por esta Sala. En efecto, en nuestra sentencia de 18 de febrero de 2009 (rcud. 3256/07) se dice literalmente: "La controversia ya ha sido unificada por esta Sala en sus sentencias de 12 de noviembre de 1993 (Rec. 2812/92), 10 de abril de 1995 (Rec. 546/94), 17 enero de 1996 (Rec. 1848/95), 8 de marzo de 2007 (Rec. 175/04) y de 17 de diciembre de 2007 (Rec. 199/04) a favor de la solución adoptada por la sentencia recurrida. En ellas se aborda la cuestión litigiosa, y se acaba resolviendo que una interrupción de treinta días entre contratos sucesivos no es significativa a efectos de romper la continuidad de la relación laboral, así como que *la subsistencia del vínculo debe valorarse con criterio realista*y no sólo atendiendo a las manifestaciones de las partes al respecto, pues la voluntad del trabajador puede estar viciada y condicionada por la oferta de un nuevo contrato. *Por ello se ha consolidado la doctrina que establece "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) y la STS de 26 de Febrero 2016 estima que una interrupción de 69 días no es significativa. Y así, frente a los 45 días de la STS de 15 de Mayo 2015, puede apreciarse una consolidación de una interpretación más amplia del concepto "unidad esencial del vínculo" (sin olvidar que la STS de 24 de Febrero 2016, en el marco de la declaración de la existencia de una relación contractual fija discontinua - y sin recurrir al concepto de "unidad esencial del vínculo" de forma explícita -, ha admitido interrupciones de hasta 13 meses).

Por su parte, *la* STS de 21 de diciembre de 2021, recurso 3095/2019 recogía:

*"2.-*Cuestión idéntica a la ahora examinada ha sido resuelta por las *sentencias de la Sala de 9 de diciembre de 2020, recurso 3954/2018 (Pleno)y 6 de octubre de 2021, recurso 3686/2018 .*

La primera de las sentencias citadas contiene el siguiente razonamiento:

"NOVENO.- 1. La doctrina de la " unidad esencial del vínculo" es distinta en función de que opere a efectos del complemento por antigüedad y de la indemnización extintiva.

1) Respecto del complemento por antigüedad, al tratarse de un plus que compensa la adscripción de un trabajador a la empresa o la experiencia adquirida durante el tiempo de servicios, este Tribunal sostiene que ambas circunstancias no se modifican por el hecho de haber existido interrupciones más o menos largas en el servicio al mismo empleador, máxime si tales interrupciones fueron por imposición de este último (sentencia del TS de 28 de febrero de 2019, recurso 2768/2017 ,y las citadas en ella).

2) A efectos del cálculo de la indemnización extintiva se afirmado con carácter general que "en supuestos de sucesión de contratos temporales se computa la totalidad del tiempo de prestación de servicios a efectos de la antigüedad, cuando ha existido la unidad esencial del vínculo, lo que comporta que se le haya quitado valor con carácter general a las interrupciones de menos de veinte días, pero, también, a interrupciones superiores a treinta días, cuando la misma no es significativa, dadas las circunstancias del caso, a efectos de romper la continuidad en la relación laboral existente" (sentencia del TS de 21 de septiembre de 2017, recurso 2764/2015 ,y las citadas en ella). La clave radica en si ha habido una interrupción significativa de la relación laboral (sentencia del TS 8 de noviembre de 2016, recurso 310/2015).

En el caso de que haya habido fraude, la doctrina jurisprudencial sostiene que ello impone "un criterio más relajado -con mayor amplitud temporal- en la valoración del plazo que deba entenderse "significativo" como rupturista de la unidad contractual, habida cuenta de que la posición contraria facilitaría precisamente el éxito de la conducta defraudadora. Máxime cuando -como ya observamos en la precitada STS 08/03/07 rcud 175/04 -en interpretación del Anexo a la Directiva 99/70/CE y en la lucha contra la precariedad en el empleo, la doctrina comunitaria ha entendido que aquella disposición de la Unión Europea "debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que considera que únicamente deben calificarse de sucesivos los contratos o relaciones laborales de duración determinada que no estén separados entre sí por un intervalo superior a 20 días laborales "(STJCE 04/Julio/2006, asunto Adeneler)", (sentencias del TS de 8 de noviembre de 2016, recurso 310/2015 ; 7 de junio de 2017 (dos), recursos 113/2015 y 1400/2016 ;y 21 de septiembre de 2017, recurso 2764/2015)..."

Finalmente, al STS 2 de diciembre de 2020, recurso 970/2018 fijaba cómo *para adoptar la decisión final sobre la concurrencia de interrupciones significativas, con entidad para quebrar la unidad esencial del vínculo, cuando la contratación ha sido fraudulenta, ha de atenerse al tiempo total transcurrido desde el momento en que se pretende fijar el inicio del cómputo, el volumen de actividad desarrollado dentro del mismo, el número y duración de los cortes, la identidad de la actividad productiva, la existencia de anomalías contractuales, el tenor del convenio colectivo y, en general, cualquier otro que se considere relevante a estos efectos.*

En el caso de autos, debe partirse, tal y como se recoge en los Hechos Probados Tercero y Cuarto de la presente de cómo el actor suscribió con la demandada el 11/06/2018 un contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje por 12 meses hasta el 10/06/2019 (documento 21 del índice electrónico), un contrato de trabajo en prácticas (documento 22 del índice electrónico) por seis meses del 17/06/2019 a 16/12/2019 que se prorrogó hasta el 16/06/2020 y un contrato temporal el 17/06/2020 hasta el 31/07/2020 eventual por circunstancias de la producción (documento 23 del índice electrónico), causando baja en esta última fecha, después de permanecer en la empresa poco más de 25 meses, percibiendo entones la correspondiente liquidación y suscribiendo las partes nuevo contrato eventual por circunstancias de la producción siete meses y medio después el 15/03/2021, prorrogándose hasta que se convirtió en indefinido el 22/11/2021 (documento 26 del índice electrónico) y hasta la presente extinción. Pues bien, a la luz de lo señalado, lo cierto es que, a juicio de quien suscribe, no se ha acreditado la unidad esencial del vínculo ante una interrupción de 7 meses y medio en una relación laboral no especialmente extensa. Reiterando lo anterior, si bien en la demanda se hacía constar que "con respecto a la duración de la relación laboral, antigüedad, con la reforma laboral de 2022, se establecieron límites más estrictos para la concatenación de contratos temporales. Según el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, si un trabajador ha estado contratado más de 18 meses en un período de 24 meses mediante contratos temporales, se presume que la relación laboral es indefinida. Esto afecta a la antigüedad de este trabajador pues su contrato no quedó suspendido por periodo superior a seis meses", lo cierto es que la interrupción si fue superior a los seis meses del 31/07/2020 a 15/03/2021 y, de otra, tal apreciación no permite alcanzar la conclusión aquí analizada, no pudiendo pretenderse una argumentación totalmente diversa acerca de la interrupción por la crisis del COVID 19 que no consta en modo alguno en la demanda y que tampoco se justifica mínimamente, no aportándose tampoco la vida laboral del trabajador al objeto de determinar la inexistencia de relaciones laborales diversas en el período intermedio. En cualquier caso, independientemente de las anteriores consideraciones, esa ruptura de siete meses y medio rompe a unidad esencial del vínculo y determina que la antigüedad deba fijarse el 15/03/2021.

TERCERO.-En cuanto a la categoría profesional, debemos partir para su análisis de la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1997 la cual, reiterando lo ya establecido en la de 30 de marzo de 1992 , 23 de diciembre de 1994 y 7 de marzo de 1995 recogía que"... para tener derecho a retribuciones superiores,

es necesario no solo que el ejercicio de dichas funciones de categoría superior excedan de modo evidente a las que son atribuidas a su categoría profesional, sino que es preciso que entren en pleno en las asignadas en la categoría superior..." de manera que para poder apreciar que efectivamente se están llevando a cabo las funciones propias de una categoría superior y que proceda el derecho a percibir las retribuciones correspondientes a la misma, es necesaria la perfecta acreditación de que efectivamente se están desarrollando. Por su parte, la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 2005 resume la doctrina jurisprudencial interpretativa del art. 39.3 del ET -movilidad funcional y desempeño de funciones superiores o inferiores- en los siguientes puntos: 1) la regla general estatutaria contenida en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, preceptúa que la atribución a un trabajador de funciones superiores a las propias de la categoría profesional que tiene reconocida, le da derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice; 2) la razón por la que se pueden denegar estas diferencias retributivas se fundamenta en el hecho de que el trabajador carece de la titularidad para desempeñarlas de conformidad con la legislación estatal imperativa que pudiera ser aplicable; y, 3) a diferencia de lo que ocurre con los títulos habilitantes de origen estatal y preceptivo, las meras exigencias de convenio no impiden la percepción de los salarios correspondientes a las funciones efectivamente desarrolladas, pues no es un fin público el que requiere tal titulación sino «el designio de mantener el nivel cultural y técnico que resulte más adecuado (STS de 19 de abril de 1.996)» distinguiendo así la jurisprudencia del Tribunal Supremo dos supuestos, que la exigencia de una titulación determinada constituya verdadero presupuesto habilitante para el desempeño de la actividad de que se trate, en cuyo supuesto ni la categoría puede lograrse sin aquélla ni percibirse superiores retribuciones pudiendo constituir también "impedimento para que puedan realizarse, aún accidentalmente, las funciones correspondientes, en cuanto la norma imperativa prohíbe el ejercicio profesional sin la debida titulación y su violación puede ocasionar infracciones de otro orden STS de 19 de abril de 1.996" y que no constituya requisito inexorable sino que sea una mera exigencia convencional, a fin de mejorar el perfil o preparación del trabajador, en cuyo caso, si no procede la superior categoría, sí proceden las superiores retribuciones de acuerdo con el artículo 23. 3 ET (SS. de 20 de enero de 1.994 y 27 de enero de 1.995 , entre otras).

En nuestro caso, lo cierto es que la categoría profesional del actor es la que consta en sus nóminas, y no la postulada en la demanda. A estos efectos, la carga de la prueba de la realización de funciones propias de una categoría profesional superior a la que figura en nómina corresponde a la parte actora, sin que la prueba practicada a su instancia permita afirmar otra cosa que la realización puntual de funciones de proyectista en varios proyectos, respecto de los cuales además se han generado dudas acerca de si estaban próximos a su finalización y las funciones de proyectista ya finalizadas o no o la envergadura de los mismos a efectos de determinar la cualidad de las funciones del demandante. Efectivamente, en los documentos 75 y 76 la interlocución del cliente es fundamentalmente con D. Gustavo , remitiendo el último el plano de las grapas al cliente en el 76 y contestado el actor al mismo solo con relación a las medidas de las grapas. Asimismo, en le 77 parece que suministra una instrucción a un cliente en los 78 y 79 el Sr. Gustavo pregunta por diversas propuestas a diversos trabajadores, entre ellos el actor pero lo cierto es que la ficha de puesto de trabajo de delineante mecánico aportada con el número NUM001 incluye entre otros roles, en el Rol 1.1 de apoyar en fase de captación de contrato como miembro del equipo de oferta., no solo la realización de planos de ventas de equipos estándar, sino también participar en los equipos de oferta, verificando la viabilidad del diseño propuesto por los responsables de ingeniería, en los roles 1.2 y 1.3 dibujar el plano del conjunto provisional de la instalación y la disposición, acometidas y formas y cargas, en el 1.4 definir y diseñar en detalle todos los elementos mecánicos de cada tarea del proyecto y dentro de este, "verificar que los componentes y cantidades de materiales representados se ajustan a las del plano y del presupuesto" y "verificar que el diseño previsto por el proyectista mecánico es viable y proponer soluciones y mejoras al mismo", "participar en la reunión seguimiento del diseño" y "solucionar NCs de diseño y realizar revisiones en planos" así como en el rol 1.8 de soporte al Project Manager "estudiar viabilidad técnica de soluciones ya existentes o proponer alternativas a las problemáticas del cliente" y dentro del rol 1.10 de dar soporte al equipo de puesta en marcha, "resolver dudas al equipo de puesta en marcha". En este estado de las cosas, tales comunicaciones de los documentos 75 a 93 se incluyen en tales roles, no siendo el actor salvo en contadas ocasiones quien responde a los clientes y participando así en el proyecto en las funciones que le son propias y que son distintas a las de proyectista mecánico conforme se describe en el documento 28.

En definitiva, la documental aportada en modo alguno acredita la realización de funciones de categoría superior de forma habitual y continuada, que es lo que se exige para entender un encuadre erróneo en una categoría profesional, en consonancia con la testifical practicada y es que lo cierto es que de un lado, debemos destacar que los testigos D. Alvaro y Dª Vicenta igualmente han sido despedidos por la demanda y mantienen un pleito con la misma, reclamando incluso el primero una categoría en reclamación análoga del actor, adoleciendo así de subjetividad y contestando incluso la segunda a preguntas de la letrado del actor acerca de si hacía una serie de funciones que no eran funciones de delineantes, antes de que se le preguntara sobre ello. Frente a

los anteriores ha resultado más objetiva Dª Ofelia , quien ha declarado aspectos que pudieran beneficiar o perjudicar a la empresa y que trabaja para la demandada desde 1998, admitiendo que el actor podría haber realizado puntualmente funciones de proyectista o cuando los proyectos se encontraban ya avanzados pero no así de manera continuada.

De esta manera, no pudiendo establecerse ni de la documental ni de la testifical practicada la categoría pretendida por el demandante, debe fijarse la reconocía por la demandada como delineante y, con ello, el salario que ha venido percibiendo como regulador del despido en la forma señalada en el HP 1 de la presente, existiendo percepciones irregulares que determinan la necesidad de hacer una media conforme a los recibos de salarios obrantes en el documento 15 del índice electrónico.

CUARTO.-Fijadas las circunstancias profesionales del actor, este pretende se dicte Sentencia por la que se DECLARE la NULIDAD DEL DESPIDO efectuado con todas sus consecuencias inherentes, CONDENANDO a la empresa GHI HORNOS INDUSTRIALES SL-GHI SMART FURNACES a la readmisión en el mismo puesto de proyectista (escalón 22), y al abono de los salarios en tramitación convenientemente adecuados a su categoría, antigüedad y funciones reales. SUBSIDIARIAMENTE, SE DECLARE la IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO efectuado y SE CONDENE a la empresa al abono de la INDEMNIZACIÓN POR IMPROCEDENCIA en la cuantía de 25.524,78€, calculada en base a antigüedad real (expresada en Hecho Primero) y salario adecuado a su funciones efectivamente desempeñadas (H.5). - SE CONDENE a la empresa GHI HORNOS INDUSTRIALES SL-GHI SMART FURNACES al ABONO de la cantidad como diferencias salariales por los conceptos de incentivos, gratificaciones extraordinarias, tablas de percepciones, incrementos, antigüedad, y complementos salariales de octubre de 2.024 a octubre de 2.025 de 8.525,05 euros (escrito aclaratorio obrante en el documento 155 del índice electrónico) incrementados en el 10% de intereses por mora y se DECLARE que la empresa HA CONCULCADO EL DERECHO FUNDAMENTAL a la garantía de indemnidad del trabajador y SE LE CONDENE al ABONO de una INDEMNIZACIÓN, por los DAÑOS MORALES ocasionados, consistente en la cantidad de 7.000€.

A lo anterior se opone la demandada invocando en primer término la excepción de indebida acumulación de acciones rechazando que pueda debatirse en el presente la pretensión de condena de diferencias salariales por la superior categoría pretendida, y oponiéndose en cuanto al fondo a todas las cuestiones planteadas, manteniendo la antigüedad y categoría que se le reconocían contractualmente, tal y como se ha fijado en la presente y rechazando que el despido suponga un móvil discriminatorio por vulneración de la garantía de indemnidad y defendiendo la regularidad del cese por concurrir las circunstancias expresadas en la comunicación extintiva.

Comenzando con el análisis de si concurre causa de nulidad en el despido operado, debemos partir de cómo, cuando se alega la vulneración de la garantía de indemnidad, libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas, entra en juego la institución de la "inversión de la carga de la prueba" prevista en el artículo 181 párrafo 2º de la Ley de Jurisdicción Social de manera que, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido la violación del derecho o libertad, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad no bastando, no obstante, con que el trabajador alegue la pretendida vulneración del artículo 24 CE en nuestro supuesto para la eficacia de la expresada inversión de la carga de la prueba, sino que debe probar uno o varios indicios de los que no llegue a poder presumirse de modo completo que existe la violación, pero de los que sí pueda deducirse la probabilidad de su existencia, siendo el hecho indiciario y la probabilidad el presupuesto para que opere la inversión de la carga de la prueba (sentencias del Tribunal Constitucional 80/2001, de 26 de marzo y 190/2001, de 1 de octubre). En concreto, nuestra Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en su Sentencia de 6/07/2010 recogía y respecto de la garantía de indemnidad recordaba cómo la Sentencia del TC de 19/04/2004 señalaba que «...la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado también cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actor preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario. El derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface, pues, mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad , que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza».

En el caso de autos, lo cierto es que no se ha aportado indicio alguno de tal vulneración no acreditándose que otro trabajador reclamara la superiore categoría para él y, entre otros para el actor como tampoco que en el año 2.022 el actor la reclamara y, de ser así, concurriría una clara desconexión temporal entre una y otra actuación que impediría considerarla como tal indicio, por lo que no se traslada la carga de la prueba a la demandada y debe rechazarse la pretendida vulneración de la garantía de indemnidad del actor.

QUINTO.-En cuanto a la solicitud de que se declare la improcedencia del despido operado, la demandada prendía ampararse en causas económicas, productivas, técnicas y organizativas, concretando las dos primera en la carga de trabajo del 2.024 y su descenso en 2025 junto con el resultado positivo de 2.024, y las técnicas y organizativas en la implantación de nuevas herramientas, entre ellas la MBD para la realización de planos que no requerían la intervención de los delineantes, automatizándose las funciones de diseño que el actor y otros compañeros desarrollaban la previsión de pérdidas significativas para 2.025 y la necesidad de amortizar su puesto de trabajo para la viabilidad de la empresa.

Los artículos 52 y el 51.1 ET recogen, según redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de Julio, en vigor desde el 8/07/2012 cómo el contrato podrá extinguirse "c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el art. 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo" recogiendo el artículo 51.1 que "Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Finalmente, el artículo 53 en cuanto a los requisitos de forma prevé que "1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientesVéanse arts. 120 a 123 LRJS.: a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa. b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades..."

Pues bien, de la prueba propuesta y practicada no se ha acreditado la concurrencia de los anteriores. Así, a pesar de la extensión e la carta, debemos señalar en cuanto a las causas económicas que no pueden justificarse por la aportación por la demandada de unos informes explicativos de la situación económica a agosto y noviembre de 2.025 que son por ella unilateralmente realizados, que desconocemos en qué se basan, que no contienen ningún tipo de documentación públicas y que tampoco nos concretan así los resultados de 2.014 y su comparación con 2.025, no siendo tampoco bastante para acreditar la carga productiva un documento explicativo también unilateralmente realizado y consistente en una tabla excell (documentos 29 a 31 del índice electrónico).

En cuanto a las causas técnicas y organizativas fundamentalmente referentes a la nueva herramienta MBD para la realización de planos, adquiriéndose tres licencias por la empresa (documento 36 del índice electrónico) tampoco han resultado justificadas. El TSJ de la Rioja en sentencia de 25-3-10, rec. 67/2010Jurisprudencia citadaSTSJ, Sala de lo Social, La Rioja, Sección 1ª, 25-03-2010 (rec. 67/2010) señalaba que "Si la causa es organizativa el empresario debe demostrar el acometimiento de una reorganización de sus medios materiales y personales, que vacíen de contenido el puesto o puestos de trabajo, que se pretenden amortizar, debiendo acreditarse razonablemente, que el mantenimiento del puesto de trabajo, que se pretende amortizar, provocaría un desequilibrio prestacional, que pondría en peligro la viabilidad futura de la empresa y el mantenimiento del empleo; así como que el ajuste en recursos humanos no puede basarse en la adopción de un sistema organizativo de mayor racionalidad, sino que debe venir motivado por la necesidad de garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo. Será procedente la extinción objetiva por causas organizativas, cuando se acrediten la introducción de medidas de organización, que vacíen de contenido uno o varios puestos de trabajo como ocurriría al acreditarse el solapamiento de funciones de dos trabajadores." Y, analizando ambas, la STSJ Cat. de 27-6-2011, RAJ. 4512 expresaba, *" Nuestro Alto Tribunal afirma en STS 13 febrero 2002 que "La necesidad de tratar de distinta manera unas y otras causas de extinción del contrato la ha puesto de relieve el propio legislador, en cuanto que ha introducido un factor diferencial para las causas económicas, por un lado, y para las técnicas, organizativas o de producción, por otro, en relación con la finalidad perseguida con la puesta en práctica de una u otras causas; las económicas tienen como finalidad contribuir a la superación de situaciones económicas negativas que afectan a una empresa o unidad productiva en su conjunto. Cuando lo que produce es una situación de desajuste entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero que no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no*

*impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo. En definitiva, podría afirmarse que las causas tecnológicas, organizativas y de producción afectan al funcionamiento de una unidad, pero no colocan a la empresa en una situación económica negativa, todo ello sin descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras".*Para que tales cambios por causas organizativas y productivas puedan operar como causa de extinción colectiva o individual de relaciones laborales será preciso que provoquen una reducción real de las necesidades de mano de obra, de modo que la medida permita mantener o restablecer la equivalencia entre las nuevas exigencias y el personal contratado para atenderlas. Concurren cuando se producen cambios, entre otros posibles ámbitos de la estructura organizativa de la empresa, en el diseño y funcionamiento de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, que generan sobrantes de plantilla. Debe producirse un evento objetivo previo que a su vez justifique la nueva medida reorganizativa, que es la que determina finalmente la extinción de los contratos de trabajo (STS 21-4-14 y STSJ Madrid 25-11-13, rec. 1799/13Jurisprudencia citadaSTSJ, Sala de lo Social, Madrid, Sección 3ª, 25-11-2013 (rec. 1799/2013)).

Pues bien, partiendo de lo expresado, lo cierto es que la herramienta MBD, tal y como declaraba la testigo Sra. Ofelia que como señalábamos anteriormente ah sido percibida como veraz y sin interés en el presente procedimiento, no parece se esté utilizando en exceso, y así si bien la trabajadora admitía que recibió formación de esta herramienta, igualmente declaraba que no había trabajado con ella, y en términos similares D. Sixto , Director de Ingeniería Mecánica, si bien exponía en principio cómo esta herramienta sustituía a los delineantes, luego declaraba igualmente cómo se habían hecho pruebas con este software pero posteriormente se utilizaba la IA, aportándose un informe sobre este proceso de junio de 2.026 que obviamente no puede avalar un despido operado siete meses antes (documento 39 del índice electrónico) y constando además cuando se inició el proceso de despido cómo no se hablaba en concreto de tal herramienta sino (documento 44 del índice electrónico) el 27/08/2025 cómo se encontraban profundizando en varias herramientas con diseño asistido de IA y de otro que no contaban con los trabajadores cuyo despido se pretendía por sus características y actitudes, siendo igualmente aplicable la falta de justificación a las causas organizativas que pretenden derivarse de las técnicas y determinando lo anterior que deba declararse la improcedencia del despido operado

Declarada la improcedencia del despido, procede la condena de la empresa demandada, a que en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia opte entre la readmisión del trabajador, o el abono de una indemnización de 12.330,56 euros, de los que debe descontarse el importe de la indemnización por despido ya percibida de 6.452,85 euros, total de 5.877,71 euros, y, en caso de optar la mercantil por la readmisión, a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, 31 de octubre de 2025, hasta la notificación de esta sentencia a razón de 80,07 euros/ día.

No procede acceder a la reclamación de cantidad interesada por haberse fijado en el presente la adecuación del salario que ha venido percibiendo el actor durante la relación laboral.

SEXTO.-Frente a la presente cabe interponer recurso de suplicación, de acuerdo con el artículo 191 LRJS.

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

FALLO

ESTIMANDO parcialmente y en su petición subsidiaria la demanda presentada por D. Carlos María frente a GHI HORNOS INDUSTRIALES S.L, debo declarar y declaro el despido causado al demandante el 31/10/2025 improcedente y en su consecuencia debo condenar y condeno a la demandada, a que en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia opte entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización de 5.877,71 euros; y sin que procedan salarios de tramitación salvo que opte la empresa por la readmisión, lo que lo serán desde la fecha del despido (31/10/2025) hasta la notificación de esta sentencia a razón de 80,07 euros/ día.

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante esta sección del Tribunal de Instancia en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar letrado/ a o graduado/a social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta n.º Cuenta bancaria 4776000067112925 del Banco Santander, con el código 65, la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LJS.

Asimismo, el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente, con el código 69, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este tribunal al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LJS.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ