

JORNADA

La nova regulació dels acomiadaments per causes empresarials: Perspectiva administrativa i perspectiva jurisprudencial

21/07/2011

Los despidos colectivos y objetivos por causas técnicas, organizativas y de producción

Ponent: Rosa Maria Virolés

ESADE/GENCAT

Jornada: “La nueva regulación de los despidos por causas empresariales: perspectiva administrativa y perspectiva jurisprudencial”.

Barcelona, 21 de julio de 2.011

Ponencia: “Los despidos colectivos y objetivos por causas técnicas, organizativas y de producción”.

Rosa María Virolès Piñol . Magistrada Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

SUMARIO:

“LOS DESPIDOS COLECTIVOS Y OBJETIVOS POR CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN”.

i.- Introducción.

II.- El despido colectivo y objetivo:

- Causas técnicas, organizativas y de producción.**
- Análisis de los arts.I 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.**
- Reforma operada por la L. 35/2010, de 17 de septiembre.**

III.- Visión jurisprudencial de las causas.

IV.- Anexo. Algunas sentencias sobre la materia objeto de la ponencia.

ANEXO:

Roj: STS 7621/2010

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Nº de Recurso: 3876/2009

Nº de Resolución:

Fecha de Resolución: 29/11/2010

Procedimiento: SOCIAL

Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ

Tipo de Resolución: Sentencia

Cuestión:

Despido por causas técnicas, organizativas o productivas: finalización de arrendamiento de negocio y cierre del local en empresa que ha efectuado un elevado número de nuevas contrataciones en otros centros de trabajo.

Resumen:

La presente sentencia aborda un supuesto de despido objetivo que se produce por parte de una empresa de máquinas recreativas que tenía arrendado un local durante un largo período de tiempo en la estación de trenes, resolviéndose el contrato de arrendamiento por acometerse reformas en la estación y tenerse que cerrar el local arrendado. La Sala entra a valorar si la decisión extintiva contribuye a superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa. Analizando la jurisprudencia al respecto, el TS recuerda que la empresa no tiene la obligación de continuar la actividad en otro local, siendo esta una decisión propia de la libertad empresarial, pero lo que no puede es amortizar un puesto de trabajo cuando procede a realizar en otros centros de trabajo un elevado número de nuevas contrataciones, al menos no antes de haber ofrecido al trabajador afectado por el cierre del local los puestos adecuados a sus características y haber rechazado éste los mismos o, en su caso, haber probado la inexistencia de puestos de trabajo que se adecúen estructuralmente al perfil profesional del trabajador. Asimismo, se destaca que la finalización de un arrendamiento de negocio por cierre del local no puede considerarse un supuesto de fuerza mayor.

Encabezamiento

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintinueve de Noviembre de dos mil diez.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Procurador D. Antonio García Martínez en nombre y representación de la entidad mercantil GLOBAL GAME MACHINE CORPORATION, S.A., contra la *sentencia dictada el 17 de julio de 2009 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 2130/09*, formalizado por D. Pablo contra la *sentencia del Juzgado de lo Social nº 28 de Barcelona, de fecha 27 de octubre de 2008*, recaída en los autos núm. 642/2008, seguidos a instancia de D. Pablo frente a GLOBAL GAME MACHINE CORPORATION S.A., CIRSA BUSINESS CORPORATION S.A. y ANGELMATIC, S.A. sobre DESPIDO.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernandez,

Antecedentes

PRIMERO.- Con fecha 27 de octubre de 2008, el Juzgado de lo Social núm. 28 de Barcelona, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la Excepción de Falta de Legitimación Pasiva alegada por CIRSA GAMING CORPORATION (antes: CIRSA BUSINESS CORPORATION, S.A.), y por ÁNGEL MATIC, S.A., y desestimando la Demanda interpuesta por Pablo , contra GLOBAL GAMES MACHINE CORPORATION, S.A., contra CIRSA GAMING CORPORATION (antes: CIRSA BUSINESS CORPORATION, S.A.), contra ÁNGEL MATIC, S.A. y contra el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo absolver y absuelvo a las Empresas demandadas declarando Procedente el Despido del actor, producido con efectos del día 30 de junio de 2008, sin derecho a Salarios de Tramitación y con derecho a la indemnización de 10.582,37 Euros".

SEGUNDO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- Pablo prestó servicios por cuenta y orden de la Empresa GLOBAL GAMES MACHINE CORPORATION, S. A., con Contrato de Trabajo por tiempo indefinido de 1 de Octubre de 1.997, fecha que se le hizo constar como de "antigüedad" en sus nóminas. SEGUNDO.- En fecha de 28 de Mayo de 2.008, la Directora de Recursos Humanos de CIRSA BUSINESS CORPORATION, S. A., hizo entrega al actor, en mano, de una *Carta de Despido por amortización de su puesto de trabajo, al amparo del Artículo 52c) del Estatuto de los Trabajadores, con Fecha de Efectos del día 30 de Junio de 2.008* y sello de GLOBAL MACHINE CORPORATION, S. A., Sociedad Unipersonal, de la que el actor firmó la recepción. TERCERO.- Con la Carta de Despido, la Empresa que la entregó al actor puso a *sudisposición, en su misma fecha, la cantidad de 10.046 Euros*, por talón del Deutsche Bank por dicho importe, de su fecha, extendido por GLOBAL GAMES MACHINE CORPORATION, S. A., del que el actor firmó la recepción; cantidad incluida también en su finiquito, junto a las de Salario base, Parte Proporcional de Paga de Beneficios, Mejora Voluntaria, Plus Dedicación, Vacaciones, Paga de Junio y de Navidad, 4,70 % Trab. Cont. Comunes, 1,65 % Trab. FP / Desempleo y 12 % Retención I R P F, calculadas por su Empresa con arreglo al Salario indicado por la misma. CUARTO.- En la Seguridad Social, el actor fue dado de alta por UNOGASA, S. A. a 29 de Octubre de 1.997, con efectos de 1 de Octubre de 1.997; y de baja por GLOBAL GAMES MACHINE CORPORATION, S. A., con efectos del día 30 de Junio de 2.008. QUINTO.- A día 9 de Mayo de 1.986, reunidos: Alexis , como Gerente de la entidad UNIVERSAL OPERATOR GAME, S. A. (en anagrama: UNOGASA), y Darío , como Apoderado de la entidad ANGEL MATIC, S. A., manifestaron: Que la sociedad UNOGASA se dedica a la explotación, distribución, venta y arrendamiento de máquinas recreativas y de azar tipo "A" y "B" de su Reglamento; que ANGEL MATIC, S. A., también empresa operadora y a su vez titular del permiso de Salón Recreativo del número (que se indicó) concedido por la Generalitat para la explotación de máquinas recreativas en la zona del Área de equipamientos para servicios al viajero de la Estación de Ferrocarriles de Barcelona- Central que se indicó en plano adjunto, cuya concesionaria es la entidad SERVIASA, con el fin de compartir la explotación de las máquinas instaladas en el salón expresado y previa autorización de SERVIASA, formalizaron contrato por el que ambas firmantes compartirían la explotación de máquinas recreativas, con arreglo a sus disposiciones siguientes y con un Anexo de máquinas de propiedad de una y otra Empresas; por tres años, prorrogado a 9 de Mayo de 1.989 expresamente por tres más, a 9 de Mayo de 1.982 tácitamente, *por cláusula del anterior, por 3 más, a 8 de Mayo de 1.995 expresamente por tres más*. SEXTO.- A 22 de Enero de 2.008, la Gerencia Territorial del Nordeste de ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS (ADIF) remitió a ÁNGEL MATIC, S. L. Carta informándole de lo siguiente: Me refiero al contrato de fecha 27 de agosto de 1992, por virtud del cual RENFE le arrendó un local en la estación de Barcelona Sants, para la actividad de salón de máquinas recreativas tipo "B" y a sus modificaciones y prórrogas. Como usted sabe, el próximo 30 de abril de 2008 finaliza la vigencia del citado contrato,

de conformidad con ESTIPULACIÓN. Pongo en su conocimiento que próximamente darán comienzo las obras de ampliación del vestíbulo y se hace necesaria la recuperación del local, por este motivo no es posible prorrogar el citado Contrato y sus Protocolos Adicionales, por lo que por medio de la presente carta le comunicamos formalmente la decisión de ADIF de resolver el expresado contrato.

SÉPTIMO.- A día 15 de Abril de 2.008, ADIF y ÁNGEL MATIC, S. L. firmaron un contrato de arrendamiento del mismo local, contrato en el que se estipuló que el arrendatario, en la fecha de finalización de su vigencia (30 de Junio de 2.008) o cuando ADIF le requiriera con un preaviso máximo de diez (días), suspendería la actividad y entregaría las llaves del local arrendado, dejándolo libre de mobiliario y a disposición de ADIF, sin que ésta debiera abonarle indemnización alguna con tal motivo.

OCTAVO.- A 2 de Julio de 2.002, GLOBAL GAMES MACHINE CORPORATION, S. A. suscribió Contrato de Trabajo de Duración Determinada con Teodora , como Oficial Administrativa de 2ª, convertido en indefinido a 31 de Diciembre de 2.002, y a quien le concedió poder general para pleitos, en Terrassa, a 15 de Octubre de 2.003.

NOVENO.- Por Sentencia Número 339 / 2.008, de 15 de Septiembre de 2.008 , en Autos Número 534 / 2.008, el Juzgado de lo Social Número 14 de Barcelona desestimó la Demanda interpuesta por Celestina contra ÁNGEL MATIC, S. L., absolviendo de la misma a la entidad demandada, declarando la procedencia del despido (objetivo) de aquella actora y válidamente extinguida en fecha de 30 de Junio de 2.008 la relación laboral existente entre aquellas partes litigantes, con derecho, por parte de la trabajadora, a la total indemnización entregada, y entendiéndosela en situación de desempleo por causa no imputable a la trabajadora.

DÉCIMO.- GLOBAL GAMES MACHINE CORPORATION, S. A. y CIRSA BUSINESS CORPORATION, S. A. se dedican a Salas de Juegos, máquinas recreativas, hostelería y restauración y tienen más de 15.000 trabajadores; ÁNGEL MATIC, S. A. se dedica a máquinas recreativas y tiene más de 25 trabajadores.

UNDÉCIMO.- El actor no ha ocupado cargo electivo sindical, ni está amparado por garantías sindicales dimanantes del ejercicio del mismo.

DUODÉCIMO.- De los 10.046 Euros puestos inicialmente a disposición del actor, en el Acto de Juicio, la Letrada de GLOBAL GAMES MACHINE CORPORATION, S. A. admitió que debió haber comprendido 536,37 Euros más, según cálculo a Folio 95 de los Autos.

DECIMOTERCERO.- El actor inició su prestación de servicios para GLOBAL GAMES MACHINE CORPORATION, S. A. a través de una Empresa de Trabajo Temporal a 16 de Junio de 1.997, prestando los mismos servicios que luego para esa Empresa usuaria.

DECIMOCUARTO.- Mediante Escritura pública otorgada en Terrassa, a 25 de Septiembre de 2.007, CIRSA GAMING CORPORATION, S. A. elevó a público el Acuerdo Social donde adoptó tal denominación, en sustitución de la de CIRSA BUSINESS CORPORATION, SOCIEDAD ANÓNIMA.

DECIMOQUINTO.- El Salario que el actor, con inclusión de prorrata de Pagas Extraordinarias, ha venido percibiendo, según sus nóminas aportadas, entre el 1 de Mayo de 2.007 y el 30 de Abril de 2.008, asciende a 47,74 Euros diarios.

DECIMOSEXTO.- En fecha de 24 de Julio de 2.008, el actor interpuso Papeleta de Conciliación, por Despido Improcedente, contra las tres Empresas luego demandadas. Dicho Acto se celebró a las 9.50 horas del día 19 de Agosto de 2.008, con el resultado de: sin avenencia, por oposición de las Empresas GLOBAL GAMES MACHINE CORPORATION, S. A. y CIRSA BUSINESS CORPORATION, S. A., ambas por medio de Jose Ignacio como representante legal; y de intentado sin efecto, por incomparecencia de la parte interesada no solicitante, citada, respecto de la tercera Empresa ".

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Pablo ante la *Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia con fecha 17 de julio de 2009, en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: " Que debemos estimar y estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por D. Pablo contra la sentencia de 27 de Octubre de 2008, dictada por el Juzgado de lo Social número 28 de Barcelona en los autos número*

642/2008 seguidos a instancia de la parte actora, ahora recurrente, contra Cirs Gaming Corporation (ante Cirs Bussines Corporation S.A.), Angelmatic S.A., Global Game Machine Corporation S.A., y el FOGASA, revocando íntegramente la misma y declarando el despido de D. Pablo como de improcedente, condenando a la empresa Global Game Machine Corporation S.A., a optar, en el plazo de cinco días a partir de esta sentencia, entre readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían con anterioridad a la fecha del despido en alguno de los centros de trabajo de que dispone, o a indemnizarlo en la cuantía de 23.090 euros, de los que habrá que descontar la indemnización ya percibida y puesta a disposición del trabajador, sin perjuicio de abonar los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido y en la cuantía diaria de 47,74 euros, de la que habrá que descontar los salarios percibidos en otro trabajo, para el caso de que el trabajador hubiese prestado servicios para otra empresa, y con expresa absolución de las empresas Cirs Gaming Corporation (ante Cirs Bussines Corporation S.A.) Angelmatic S.A., de las peticiones deducidas en su contra en la demanda".

CUARTO.- Por el Procurador D. Antonio García Martínez, en nombre y representación de la entidad mercantil " GLOBAL GAME MACHINE CORPORATION, S.A.", mediante escrito de 25 de noviembre de 2009, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se alega *comosentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 12 de mayo de 2009.*

QUINTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió a admitir a trámite el citado recurso, y habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar procedente el recurso. E instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 28 de septiembre de 2010, en el que tuvo lugar.

SEXTO.- Dada la trascendencia y complejidad del presente asunto, se acordó que la deliberación, votación y fallo del presente recurso se hiciera en Sala General, fijándose finalmente para el día 24 de noviembre de 2010 la celebración de tales actos.

Fundamentos

PRIMERO.- 1.- *La STSJ Cataluña 17/07/2009, dictada en el recurso de Suplicación 2130/09, revocó la pronunciada por el Juzgado de lo Social nº 28 de Barcelona en 27/10/2008 [autos 642/08] y declaró improcedente el despido del que el trabajador había sido objeto, con los correspondientes pronunciamientos y condena de la demandada «Global Game Machine Corporation SA».*

La empresa recurre tal decisión, señalando como resolución de contraste la *STSJ Cataluña 12/05/2009 [rec. 1212/09]*, que en supuesto de despido de otro de los compañeros del actor en el mismo centro de trabajo [en total eran tres los que allí prestaban servicios], declaró procedente de la extinción del contrato; y denuncia la infracción de los arts. 52.c) y 53 ET.

2.- El art. 217 LPL exige -para la viabilidad del RCU- -que exista contradicción entre la resolución judicial que se impugna y otra decisión judicial, lo que se verifica por el contraste entre la parte dispositiva de las sentencias que contienen pronunciamientos diversos respecto de hechos y pretensiones sustancialmente iguales (recientes, *SSTS 22/04/10 -rcud 1726/09-*

;27/04/10 -rcud 1234/09-;12/05/10 -rcud 3316/09-;18/05/10 -rcud 2773/09-; y07/07/10 -rcud 3871/09-). Y esa identidad no puede negarse en el caso de autos, y ello aún a pesar de que existen singulares diferencias en algunos puntos del relato fáctico [en concreto sobre el número de trabajadores que ocupa la empresa y sobre las contrataciones efectuadas por la misma en los últimos tiempos], pues se trata de una diversidad que en gran medida ha de atribuirse a la circunstancia de que la sentencia recurrida se acepta la revisión fáctica propuesta sobre ambos extremos por considerarla trascendente [se afirma que la necesidad de amortizar debe apreciarse en función de toda la empresa y no del centro afectado; y que es necesario que la empresa sufra «dificultades de cierta entidad» ajenas a su voluntad], en tanto que la decisión referencial considera superfluos aquellos datos [al efecto se razona la inexigibilidad de que el trabajador sea recolocado en otro centro de trabajo, bastando con que el desajuste entre la necesidad de producción y la fuerza de trabajo se localice en un punto concreto] y rechaza entrar a examinar su posibilidad revisoria.

SEGUNDO.- 1.- La decisión recurrida es adoptada por el TSJ sobre las base fáctica siguiente: a) la empresa «Global Game Machine Corporation, S.A.» compartía con «Angelmatic, SA» la explotación de máquinas recreativas en el Área de servicios al viajero de la Estación Central de Ferrocarriles de Barcelona, en local que había sido arrendado por RENFE en 27/08/92 y con pactada vigencia hasta el 30/04/08; b) en 22/01/08, ADIF comunicó a «Angelmatic, SA» la finalización del contrato y el comienzo de obras de ampliación del vestíbulo, que imposibilitaba la prórroga de aquél; c) por tal causa, el actor fue despedido en 28/05/08, alegándose amortización del puesto de trabajo e invocándose el *art. 52.c ET*; y d) la empresa «Global Game Machine Corporation SA» tiene más de 15.000 trabajadores y en los años 2007 y 2008 efectuó un mínimo de 81 contrataciones.

Y sobre este presupuesto de hecho, el Tribunal Superior razona: a) que «la justificación del despido por cierre del local al no renovarse el contrato de alquiler, no deja de ser una mera conveniencia empresarial que no puede amparar un despido objetivo... no puede considerarse como una dificultad surgida en la explotación de la empresa pues en el contrato inicial ya se hacía constar la fecha de finalización con lo que la empleadora pudo perfectamente planificar su actuación para conseguir otra ubicación donde continuar el negocio ... se trata simplemente de una ubicación física sustituible por otra»; y b) que la exigencia del *art. 52.c ET* [que la decisión extintiva contribuya «a superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa»] no exime al empresario del «deber de acreditar que real y efectivamente atraviesa por dificultades de cierta entidad para cuya superación es medida adecuada y razonable la extinción de contratos de trabajo».

2.- Por nuestra parte hemos de indicar que la doctrina consolidada de la Sala -cuando menos en lo que interesa al concreto supuesto que es objeto de debate- pueden resumirse en los siguientes apartados:

a).- De acuerdo con la dicción del *art. 52.c) ET*, las causas empresariales que pueden ser alegadas en el despido objetivo o bien "causas económicas" o bien "causas técnicas, organizativas o de producción", y se valora de distinta manera los hechos constitutivos de las mismas, sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas a un tiempo (por ejemplo, *SSTS 14/06/96 -rcud 3099/95-; 06/04/00 -rcud 1270/99-; 12/02/02 -rcud 1436/01-; y 21/07/03 -rcud 4454/02-*).

b).- Conforme al mismo precepto, para que las causas económicas se consideren justificadas el empresario ha de acreditar que la decisión

extintiva contribuye a la superación de "situaciones económicas negativas"; mientras que la justificación de las "causas técnicas, organizativas o de producción" requiere la acreditación de que el despido contribuye a "superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa ... a través de una mejor organización de los recursos(así, SSTS 13/02/02 -rcud 1436/01-; 19/03/02 -rcud 1979/01-; 21/07/03 -rcud 4454/02-; 31/01/08 -rcud 1719/07-; 12/12/08 -rcud 4555/07-; y 16/09/09 -rcud 2027/08-).

c).- El término genérico "dificultades", que el art. 52.c. ET utiliza para describir la coyuntura de la empresa afectada por las "causas técnicas, organizativas o de producción" justificativas del despido, es sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad, y que en el momento del despido tales problemas han de ser objetivables y no meramente hipotéticos (entre otras, las SSTS 17/05/05 -rec. 2363/04-; 10/05/06 -rec. 705/05-; 31/05/06 -rcud 49/05-; 11/10/06 -rcud 3148/04-; y 23/01/08 -rcud 1575/07-; y 02/03/09 -rcud 1605/08-).

d).- En todo caso es al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa, lo que supone -de un lado- la identificación precisa de dichos factores, y -de otro- la concreción de su incidencia en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el legislador (en este sentido, la STS 14/06/96 -rcud 3099/95-).

e).- El control judicial previsto en la ley para determinar si las medidas adoptadas por la empresa para «superar» las dificultades que impidan su buen funcionamiento se ha de limitar en este punto a comprobar si tales medidas son plausibles o razonables en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajustan o no al estándar de conducta del «buen comerciante» (véanse las SSTS 10/05/06 -rcud 725/05-; 31/05/06 -rcud 49/05-; y 02/03/09 -rcud 1605/08-).

TERCERO.- 1.- Pues bien, esta última afirmación nos lleva a rechazar las infracciones normativas que el recurso denuncia, siendo así que si bien no puede negarse que la extinción del arriendo en Sants [argüido para justificar la amortización de los tres puestos de trabajo] resulta del todo independiente de la voluntad empresarial, en todo caso también es incontestable que en el supuesto de que tratamos tal circunstancia era previsible [por pactada] y que fue anunciada con tres meses de antelación [consta declarado probado]; en la misma forma que se tiene por acreditado que la empresa tiene una numerosa plantilla [15.000 trabajadores, conforme al relato de hechos] y que en las fechas próximas al vencimiento del arriendo efectuó un importante número de nuevas contrataciones para diversos centros de trabajo [el criterio de la accesibilidad probatoria-art. 217 LECiv- obligaba a la empresa a acreditar que tales puestos eran inidóneos para ser cubiertos por el actor], con lo que la falta de ofrecimiento de alguna de esas vacantes o nuevas plazas al trabajador despedido no deja de obedecer -al menos en los términos en que está planteado el debate- a estrategia empresarial, y no a imperativos de producción; sobre todo si se tiene en cuenta que el alegato de «dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa», que legalmente representa la «necesidad objetivamente acreditada de amortizar» ex art. 52.c ET, únicamente puede invocarse con eficacia extintiva cuando tales dificultades no se presentan aceptablemente superables por la empresa; y en tal sentido ha de recordarse nuestro criterio respecto de que la decisión extintiva ha de constituir una «medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial» [SSTS 21/03/97 -rcud 3755/96-; y 30/09/98 -rec. 4489/97-], de forma que «en el primer caso la extinción del contrato por causas objetivas ... sería procedente, mientras que en el segundo

sería improcedente» (SSTS 04/10/00 -rcud 4098/99-; y 03/10/00 -rcud 651/00-).

2.- En el caso de que tratamos la «medida racional» que entendemos respondería al estándar de conducta del «buen comerciante» hubiera sido que ante la extinción del arriendo del local la empresa hubiese ofrecido a los trabajadores alguna de las numerosas vacantes [por extinción contractual o por creación de nuevos centros] que fueron objeto de nuevas contrataciones, dentro o fuera de Barcelona; cuestión diversa es que los afectados no aceptasen tan razonable propuesta y cuáles habría de ser las consecuencias de su negativa.

Desarrollando el iter de esta conclusión hemos de indicar que el art. 52.c ET subordina la decisión extintiva, como decíamos, a la «necesidad ... de amortizar», de forma que con la medida se contribuya a «superar las dificultades» de la empresa, y éstas - como señalamos más arriba- únicamente pueden invocarse con eficacia cuando no sean superables con otra «medida racional» en orden a la eficacia productiva y -por ello- no se presenten simple medio para aumentar el «beneficio empresarial». Pues bien, esta doctrina hace de muy difícil justificación la «necesidad de amortizar» un determinado puesto de trabajo cuando -como en el caso objeto de litigio- en la misma empresa existen numerosas vacantes o se van a crear otros puestos, y simultánea o posteriormente pasan a cubrirse con la contratación de nuevos trabajadores. Tal decisión -amortizar un puesto y a la vez cubrir otros muchos vacantes o de creación ex novo- no se presenta como la «medida racional» de que antes hablábamos, sino más bien una interesada -aunque injustificada- decisión de empresarial, que no se ajusta al ya referido requisito de ineluctabilidad del cese por imperativos de la producción o por la adecuada gestión de la empresa.

3.- Con ello está claro que en el caso de que tratamos no se traslada el problema -las dificultades empresariales- de un centro de trabajo a otro, porque si bien la empresa no tenía la obligación de buscar necesario acomodo al trabajador afectado, de todas formas lo que sí afirmamos es que en el presente caso ha de darse prioridad al traslado [voluntario para el trabajador] frente a la masiva contratación de trabajadores ajenos. Y aunque ciertamente esta obligación -trasladar, antes que contratar- no figure expresamente en la norma, entendemos que puede colegirse de su propio texto, puesto que habla de «superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa» y en todo caso es consecuencia de la interpretación jurisprudencial sobre la racionalidad de la medida a adoptar, que -como decíamos- está ausente en un supuesto tan singular como el presente. Aparte de resultar -en el caso- la solución más acorde con el derecho al trabajo que reconoce el art. 35.1 CE, que en su vertiente individual se concreta en el «derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir en el derecho a no ser despedido sin justa causa» (STC 22/1981, de 2/Julio, FJ 8; y 192/2003, de 27/Octubre, FJ 4), porque, tanto exigencias constitucionales como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción -para su licitud- a condiciones de fondo y de forma, lo que no significa que no hayan de tenerse en cuenta los derechos constitucionales de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero sí que se ha de atender a la necesaria concordancia entre los arts. 35.1 y 38 CEy, sobre todo, el principio de Estado social y democrático de Derecho (STC 192/2003, de 27/Octubre, FJ 4). Lo que necesariamente invita -en el supuesto de que tratamos- a acoger interpretaciones no extensivas en la aplicación del derecho empresarial a amortizar puestos de trabajo por causas objetivas, en tanto que más favorables a la deseable continuidad en el empleo.

CUARTO.- 1.- Lo precedentemente dicho significa -está claro-

que coincidimos con la decisión recurrida no solamente en su decisión, sino en una de sus líneas argumentales [la obligada reubicación del actor en una de las muchas plazas vacantes o plaza de nueva creación que constan declaradas probadas]. Pero en lo que por fuerza hemos de discrepar es en el segundo -y fundamental- argumento utilizado por el Tribunal Superior, el de que la empresa tenía la obligación de buscar un nuevo local en el que continuar el negocio de máquinas recreativas. Con independencia de que no parece fácil que se hubiese podido encontrar un local de características tan idóneas -particularmente de afluencia de público- para ubicar máquinas recreativas como las disfrutadas en la estación central de ferrocarril en Barcelona, lo cierto y verdad es que esa decisión se nos presenta prototipo de la más pura libertad empresarial [libertad para decidir qué producir y cómo hacerlo] y por lo mismo debe permanecer inmune al control jurisdiccional; otra cosa significaría valorar -más allá de lo razonable- la global actividad de la empresa, con indebida sustitución del empresario por el Juez en el núcleo de las decisiones que sólo a aquel corresponden, en tanto que intransferible reducto de autonomía en la dirección de la empresa. No hay que olvidar que si el art. 38 CE «garantiza el inicio y el mantenimiento de la actividad empresarial "en libertad", ello entraña en el marco de una economía de mercado, donde este derecho opera como garantía institucional, el reconocimiento a los particulares de una libertad de decisión no sólo para crear empresas y, por tanto, para actuar en el mercado, sino también para establecer los propios objetivos de la empresa y dirigir y planificar su actividad en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado» (así, SSTC 225/1993, de 8/Julio, FJ 3; y 112/2006, de 5/Abril, FJ 8. Reproducidas por las SSTS 08/10/07 -rco 115/06-; y 08/07/10 -rco 248/09-).

2.- Ciertamente que para el mismo hecho jurídico -la extinción del arrendamiento-, pero en supuesto en el que se argumentaba como supuesto integrante de fuerza mayor justificativa -también- de la extinción del contrato, la STS 08/07/08 [-rco 1857/07-], después de excluir que concurriese la fuerza mayor que refieren los arts. 49.h) y 51.12 ET como causa extintiva, acto continuo afirma que «esto no significa que la extinción del contrato de arrendamiento del local no pueda actuar como causa extintiva, pues puede serlo cuando va acompañada de la imposibilidad o de dificultades significativas -económicas, comerciales o productivas- para encontrar otro local idóneo para la continuidad del negocio». Pero tal afirmación es un claro obiter dictum -sin valor jurisprudencial, por tanto-, que en este punto recoge el razonamiento de la sentencia de instancia, y en manera alguna integra el ratio decidendi, que se limita a declarar -como ya dijimos- que la terminación del arrendamiento del local por denuncia del término no constituye el supuesto de fuerza mayor incluido en el art. 51.12 ET.

3.- Las precedentes consideraciones nos llevan a afirmar -oído el Ministerio Fiscal- que la sentencia ajustada a Derecho es la recurrida y que -en consecuencia- la misma ha de ser confirmada. Con pérdida del depósito y destino legal para la consignación [art. 226 LPL]; y con imposición de costas en este trámite [art. 233.1 LPL].

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

Fallo

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de «GLOBAL GAME MACHINE CORPORATION, SA» y confirmamos la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en fecha 17/Julio/2009 [recurso de Suplicación nº 2130/09], que a su vez había revocado la resolución -desestimatoria de la demanda- que en

27/Octubre/2008 pronunciara el Juzgado de lo Social núm. 28 de los de Barcelona[autos 642/08], y resolviendo el debate en Suplicación rechazamos el de tal clase formulado por Don Pablo , confirmando íntegramente los pronunciamientos de instancia.

Se acuerda la pérdida del depósito y el destino legal para la consignación. Y se imponen las costas a la recurrente en este trámite de casación.

Devuélvase las actuaciones a la Sala de lo Social de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Roj: STS 3662/1996

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Nº de Recurso: 3099/1995

Nº de Resolución:

Fecha de Resolución: 14/06/1996

Procedimiento: Recurso de casación. Unificación de doctrina

Ponente: ANTONIO MARTIN VALVERDE

Tipo de Resolución: Sentencia

Resumen:

EXTINCION DE CONTRATO. DIRECTOR DE RADIO.CADENA COPE. DESPIDO POR MOTIVOS ECONOMICOS. ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL SUPUESTO. PRUEBA A CARGO DEL EMPRESARIO Y ALCANCE DEL CONTROL JUDICIAL. FALTA DE CONTRADICCIÓN.

Encabezamiento

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a catorce de Junio de mil novecientos noventa y seis.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la UNIFICACIÓN DE DOCTRINA, interpuesto por DON Luis Andrés , representado y defendido por el Letrado D. Rafael Iruzubieta Fernández, contra la sentencia dictada en recurso de suplicación, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de fecha 15 de julio de 1995 (autos nº 1224/94), sobre RESOLUCION DE CONTRATO. Es parte recurrida RADIO POPULAR S.A. (CADENA COPE), representada y defendida por el Letrado D. Eduardo García Calleja.

Antecedentes

PRIMERO.- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, ha dictado la sentencia impugnada en recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada el 8 de febrero de 1995, por el Juzgado de lo Social nº 1 de Ciudad Real, entre los litigantes indicados en el encabezamiento, sobre resolución de contrato.

El relato de hechos probados de la sentencia de instancia, es el siguiente: "1.- D. Luis Andrés , presta servicios para la empresa Radio Popular, S.A. (Cadena Cope) desde el 27 de octubre de 1970, con la categoría de Director y salario de 847.967 ptas., incluido salario en metálico y en especie así como prorrata de pagas extras. 2.- Con fecha 7 de noviembre de 1994, el demandante recibió carta de la empresa notificándole la extinción de su puesto de trabajo en base a lo dispuesto en el art. 52.c) del E.T., con puesta a su disposición de la indemnización que en ella consta y se da por reproducida. 3.- El demandante ha ejercido funciones de Director de Radio Popular de Jaén a partir del 27-10-70, de Radio Popular de Murcia desde el 2 de febrero de 1982 y de Radio Popular de Ciudad Real desde el 22 de agosto de 1984. En Ciudad Real, junto a la Emisora de la capital existe otra Emisora en Puertollano que ha mantenido su correspondiente Director hasta que, desde la fecha de la extinción del contrato del demandante, el Director de Puertollano pasó a hacerse cargo de ambas Emisoras. 4.- En el ejercicio de 1993, según el Informe de Gestión aportado, el Grupo COPE tuvo unos resultados de explotación de 842 millones de ptas. de pérdidas a los que hay que añadir los resultados financieros negativos, y el efecto del impuesto sobre sociedades, lo que totaliza una pérdida del ejercicio atribuible a la sociedad dominante de 2.068 millones de pesetas. No se han aportado datos económicos del ejercicio 1994, si bien, la parte actora ha aportado recorte del Diario El Mundo de fecha 19-11-94 en el que se expresa que D. Eusebio dijo que " a 30 de junio, la cadena radiofónica de la Iglesia tiene un superávit, ratificado por los auditores de 579 millones de pesetas". El citado recorte de periódico no ha sido impugnado por la parte demandada. Radio Popular de Ciudad Real ha tenido pérdidas en los ejercicios 1990-1994 (hasta septiembre). 5.- La Emisora de C. Real tiene una plantilla de 7 personas. La programación local alcanza aproximadamente el 8 por 100 de la programación total, siendo el resto programas de Cadena que se emiten desde Madrid para toda la red de emisoras. La facturación anual es aproximadamente el 0,6% del total de la Sociedad. El actor en el desempeño de aspectos importantes de su actividad, está bajo la dirección de las Direcciones Departamentales: Comercial (modificación de tarifas publicitarias); Financiera (aprobación de presupuestos); Recursos Humanos (contratación de personal) de la Cadena de Emisoras". El fallo de la sentencia de instancia es del siguiente tenor: "FALLO: Que estimando las pretensiones deducidas en el procedimiento en lo procedente, debo declarar y declaro improcedente la decisión extintiva empresarial y debo condenar a la demandada RADIO POPULAR S.A. (CADENA COPE), a que opte, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios correspondientes o el abono de la indemnización de 30.557.998 ptas., TREINTA MILLONES QUINIENTAS CINCUENTA Y SIETE MIL NOVECIENTAS NOVENTA Y OCHO PESETAS, más una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia".

SEGUNDO.- El relato de hechos probados de la sentencia de instancia ha sido mantenido íntegramente en la sentencia dictada por Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, hoy recurrida en unificación de doctrina, siendo la parte dispositiva de la misma del siguiente tenor literal: "FALLAMOS: Que desestimando el recurso interpuesto por DON Luis Andrés , y estimando el interpuesto por RADIO POPULAR, S.A. (CADENA COPE), contra la

sentencia dictada por el Juzgado de lo Social num. 1 de los de CIUDAD REAL, de fecha 8 de febrero de 1995, en los autos núm. 1224/94, sobre resolución de contrato, debemos revocar y revocamos la sentencia de instancia, y debemos absolver y absolvemos a la demandada, de la demanda objeto de las presentes actuaciones".

TERCERO.- La parte recurrente considera contradictorias con la impugnada en el caso las sentencias del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 1985 y 6 de marzo de 1990, sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 5 de diciembre de 1994, Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 8 de febrero y 24 de febrero de 1995 y Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 21 de abril de 1995.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 5 de diciembre de 1994, contiene los siguientes hechos probados: "1.- El actor, D. Jose Pablo , viene prestando sus servicios por orden y cuenta de la empresa Laboratorios Leti, S.A., con domicilio Social en Barcelona, incluido en el Grupo Profesional 5º de lo establecido en el Convenio Colectivo de la Industria Química (B.O.E. 23 de agosto de 1994), desarrollando la labor de Visitador Médico (venta de productos farmacéuticos) en el centro de trabajo de dicha empresa en Santander, en el que es el único trabajador, con una antigüedad de 14 de febrero de 1972 y un salario con prorrata de pagas extras de Navidad y verano y de complemento trimestral de incentivos de 6.623 ptas. diarias. 2º.- El día 22 de junio de 1994 la empresa laboratorios Leti, S.A. comunicó al actor mediante carta de dicha fecha, que se da por reproducida en aras a la brevedad, la extinción de su contrato de trabajo, basándose en causas organizativas y en las pérdidas económicas de la empresa en la Zona de Cantabria. Al mismo tiempo puso a disposición del trabajador dos talones bancarios por importe de 2.397.136 ptas., correspondiente a la indemnización de doce mensualidades, y 199.761 ptas., correspondiente a treinta días de salarios en sustitución del preaviso, los cuales no fueron aceptados por el actor. 3.- En el año 1993 la venta neta alcanzada por el actor de los productos de la empresa demandada en Cantabria fue de 6.360.000 ptas., con un margen comercial bruto del 50% y los gastos que el trabajador supuso a la empresa fueron en total de 3.945.000 ptas. En el año 1994, de enero a mayo, la empresa cifra las ventas del actor en una cantidad negativa (- 106.000 ptas), como consecuencia de venta del ejercicio anterior no consolidada y devuelta por los mayoristas, y los gastos originados por el demandante en 1.455.000 ptas. 4.- El actor percibió un complemento de incentivos de venta en el año 1993 de 12.327 ptas., en el primer trimestre; "0" ptas. en el segundo; 58.779 ptas. en el tercero y 31.554 ptas., en el cuarto. En el año 1994 el actor percibió por dicho concepto 45.000 ptas., en el primer trimestre y, al igual que el año anterior, 0 ptas., en el segundo. 5.- El Centro Farmacéutico del Norte, S.A. certifica que realiza la devolución de productos de sus almacenes a través de su central de Santander pudiendo por tanto provenir mercancía del Almacén de Asturias, Palencia o Santander, y señala que se han detectado frecuentes interrupciones en el habitual suministro de algunas especialidades de Laboratorios Leti. El servicio de Farmacia del Hospital Marqués de Valdecilla de Santander certifica que ha dejado de adquirir el producto "Inmunogamma- antitetánico", de la empresa Laboratorios Leti, S.A., como consecuencia de no servirse los pedidos efectuados del mismo. Este producto era uno de los más vendidos por el demandante en Cantabria según demuestran las certificaciones de Incentivos de la empresa demandada en los años 1992 y 1993 que obran en autos, en el ramo de prueba del actor. 6.- La empresa demandada declaró unos beneficios contables en el Impuesto sobre Sociedades de 128.618.802 ptas., en el año 1989, 112.738.667 ptas, en el año 1990, 139.272.387 ptas., en el año 1991, 7.500.957 ptas., en el año 1992 y 16.449.213 ptas., en el año 1993. 7.- El actor no ha sido representante legal o sindical de los trabajadores". En la parte dispositiva de la misma se desestimó el recurso de suplicación interpuesto por

Laboratorios Leti, S.A., contra la sentencia de instancia, confirmándose la misma.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 8 de febrero de 1995, contiene los siguientes hechos probados: "1.- Que los actores vienen prestando servicios para la empresa demandada "Vigilancia Integrada S.A.", con la categoría profesional de vigilantes jurados y antigüedades y salarios siguientes: Cosme , desde el 1 de abril de 1992, y salario mensual con prorrateo de pagas extras de 130.200 pesetas, Millán , desde el 19 de octubre de 1989 y salario mensual con prorrateo de 133.800 pesetas, Luis Pablo desde el 11 de febrero de 1985 y salario mensual con prorrateo de 147.900 pesetas, Cristobal desde el 12 de junio de 1988 y salario con prorrateo de 147.000 pesetas, Oscar desde el 1 de julio de 1985 y salario mensual con prorrateo de 159.300 y Jesús Ángel desde el 13 de febrero de 1991 y salario mensual de 140.700 pesetas con prorrateo de pagas extraordinarias; subrogados todos ellos en la empresa en las fechas que se señalan en el hecho 1º de la demanda, que se da por reproducido. 2.- Que los actores han venido prestando sus servicios en distintos centros de trabajo que la empresa "Vigilancia Integrada S.A. (VINSA)" tenía concertado con aquellas empresas con las que previamente suscribía un contrato de arrendamiento de servicios, siendo el último de ellos, el que figura en las cartas de despido. 3.- Que con anterioridad a dichos centros, los actores prestaron sus servicios en los centros de trabajo siguientes: Cosme , en la ONCE en Santiago de Compostela, Millán en la ONCE (La Coruña), Luis Pablo en la Compañía Telefónica de la c/ Hércules en La Coruña, Oscar en la Compañía Telefónica, Central Espiño, Central Riazor y Pocomaco en La Coruña y Jesús Ángel en la Voz de Galicia en La Coruña. 4.- Que en el momento de la notificación por parte de la empresa demandada a los actores la extinción de sus contratos, éstos prestaban sus servicios en los siguientes centros de trabajo: Cosme en la C.T.N.E., Central de Riazor, Millán en la C.T.N.E., Central de Hércules, Luis Pablo en la C.T.N.E., Central de San Andrés, Cristobal en la C.T.N.E., Central de Hércules, Oscar en la C.T.N.E., Central de Espiño al igual que Jesús Ángel , todos ellos en La Coruña. 5.- Que con fecha 30 de julio de 1994 la demandada procedió a notificar a los actores cartas de fecha 29-7-94, en las que se les notificaba la rescisión del contrato por causas objetivas; cartas que obran unidas a las actuaciones y cuyo contenido se da íntegramente por reproducido. 6.- Que los actores ostentan la condición de "fijos de plantilla". 7.- Que en la actualidad el Sr. Carlos Miguel , quien presta servicios para la empresa demandada con la categoría profesional de vigilante jurado, con menos antigüedad que los actores, desempeña sus funciones en la C.T.N.E., Central de San Andrés, en esta ciudad. 8.- Que el Convenio Colectivo de la empresa "Vigilante Integrada S.A." (B.O.E. 16-2-94) establece en el art. 14 que: "cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación, en el caso de que exista otra empresa de seguridad adjudicataria, a efectos de determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad y en caso de tener la misma se valorarán las cargas familiares, y en todo caso, oída la representación legal de los trabajadores"; precepto que obra unido a las actuaciones y cuyo contenido se da por reproducido. 9.- Que los actores no han ostentado la calidad de representantes legales o sindicales de los trabajadores. 10.- Que se ha celebrado sin efecto acto de conciliación ante el SMAC". En la parte dispositiva de la misma se desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa contra la sentencia de instancia confirmándose la misma.

Las restantes sentencias citadas anteriormente versan sobre supuestos en apariencia similares al ahora tratado en el caso siendo la parte dispositiva de las mismas, estimatoria del recurso interpuesto por el actor contra la sentencia de instancia en el caso de las dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia y Tribunal Supremo de fecha 7 de diciembre de 1985 y desestimatoria

del recurso interpuesto por la empresa contra la sentencia de instancia en el caso de la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja y Tribunal Supremo de fecha 6 de marzo de 1990.

CUARTO.- El escrito de formalización del presente recurso lleva fecha de 20 de octubre de 1995. En él se alega como motivo de casación al amparo del art. 221 de la Ley de Procedimiento Laboral, contradicción entre las sentencias reseñadas en el antecedente de hecho anterior y la ahora impugnada en el caso. Alega también el recurrente infracción del Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto, Decreto de 20 de marzo de 1975, arts. 52.c y 51.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Finalmente alega quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia.

El recurrente ha aportado la preceptiva certificación de las sentencias que considera contradictorias a los efectos de este recurso.

QUINTO.- Por Providencia de 13 de diciembre de 1995, se tuvo por personado e interpuesto en tiempo y forma el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Pasados los autos al Magistrado Ponente, se admitió a trámite el recurso. Personada la parte recurrida, le fue efectuado el correspondiente traslado del recurso, al que contestó en escrito de fecha 20 de febrero de 1996.

SEXTO.- Trasladas las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, dictaminó en el sentido de considerar procedente el recurso. El día 7 de junio de 1996, previamente señalado al efecto, tuvo lugar la votación y fallo.

Fundamentos

PRIMERO.- La sentencia de suplicación ha considerado procedente un despido por amortización de puesto de trabajo acogido al art. 52.c del Estatuto de los Trabajadores (ET), que ha dado por terminada la relación de servicios del director provincial de una emisora de radio provincial en la Cadena Cope. Los hechos acreditados que, a juicio de la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, justifican la decisión extintiva del empresario son varios: 1) los resultados financieros y de explotación negativos del grupo Cope en el ejercicio económico de 1993, inmediato anterior a aquél en que se produjo la amortización del puesto de trabajo y el consiguiente despido (hecho probado cuarto); 2) las pérdidas contabilizadas en la emisora provincial dirigida por el demandante en 1993 y 1994 (hecho probado quinto); 3) la limitada cuota de programación local o provincial en el conjunto de la emisión (hecho probado quinto); y 4) la existencia en la circunscripción provincial de otro director de emisora, duplicidad que no se da en la organización de la empresa más que en otra provincia del territorio nacional (hecho probado tercero).

Tres son las cuestiones de unificación de doctrina que se plantean en el recurso. Se aportan y se comparan con la impugnada varias sentencias de contraste dotadas de valor referencial a los efectos de este excepcional recurso, en cuanto que todas ellas son firmes y han sido dictadas por Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia o del Tribunal Supremo.

SEGUNDO.- La primera cuestión de unificación de doctrina planteada hace referencia a la laboralidad o no de la relación de servicios del director de emisora despedido. El letrado del recurrente niega tal calificación,

afirmando en cambio la condición del demandante de alto cargo de la empresa; invoca como sentencia de contraste la de esta Sala del Tribunal Supremo de 6 de marzo de 1990. Sobre la base de este planteamiento, pretende la aplicación en el caso del RD 1382/1985 y, a través de esta última disposición, del Estatuto de radiodifusión aprobado por Decreto de 20 de marzo de 1975.

Aunque esta resolución jurisdiccional se refiere también a la calificación de la relación de servicios del director de una emisora provincial integrada en la Cope, no existe en realidad contradicción entre ella y la recurrida, por falta de igualdad sustancial en los hechos probados de una y otra. El hecho probado quinto de la sentencia impugnada afirma en términos inequívocos que el demandante prestaba servicios bajo las órdenes e instrucciones de las direcciones de los departamentos comercial, financiero y de recursos humanos de la Cadena Cope. Consta en cambio en la sentencia de contraste que el director de emisora provincial que fue parte en aquel proceso, a pesar de la integración de la misma en la propia Cadena Cope, conservó en virtud de escritura notarial otorgada el 8 de septiembre de 1982 idénticos poderes a los que ostentaba antes de la integración, ejerciendo en virtud de ellos funciones de máxima responsabilidad, cuyo encargo provenía además directamente del titular a la sazón de la emisora provincial.

En conclusión, la configuración de la relación de servicios, tal como resulta de los hechos probados en uno y otro proceso, es netamente distinta en las sentencias comparadas, por lo que no cabe apreciar entre ellas la contradicción alegada, y no ha lugar, por tanto, para entrar en el estudio de la infracción denunciada.

TERCERO.- La segunda cuestión de unificación de doctrina que vamos a examinar (tercera en el orden del recurso) aduce contradicción de la sentencia recurrida con la de esta Sala del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 1985. En esta última sentencia, como dice el recurrente, la Sala 'rechaza la vestimenta formal de una causa extintiva del contrato de trabajo para disimular una extinción sin causa, considerando en tal caso que debe aplicarse la indemnización pactada entre las partes'.

Basta la lectura de lo anterior para afirmar que este motivo del recurso está construido al margen de los hechos declarados probados, por lo que debe ser desestimado por falta de contenido casacional para la unificación de doctrina. Nada hay en la narración fáctica de la sentencia recurrida, donde se mantiene intacto el relato de hechos probados de la sentencia de instancia, que permita hablar de un acto de despido con causa inexistente o simulada. Y la propia argumentación del recurrente a que nos vamos a referir en el fundamento jurídico siguiente, revela que no es así. Lo que denuncia el recurrente como tercera infracción en que incurre, a su juicio, la sentencia impugnada, no es la inexistencia de las circunstancias y datos económicos de la empresa que se reflejan en hechos probados -lo que no podría hacer por otra parte, en este excepcional recurso de casación para unificación de doctrina, limitado por naturaleza al análisis del derecho aplicado-, sino la insuficiencia de los mismos para integrar el supuesto de hecho del art. 52.c ET.

CUARTO.- En la tercera y última cuestión de unificación de doctrina que el recurso plantea se impugna la procedencia del despido por motivos económicos, acogido al art. 52.c ET, mediante el que la empresa ha decidido extinguir la relación de servicios que le unía al demandante. Siendo así que la actual redacción del precepto, debida a la Ley 11/1994, se encuentra pendiente de interpretación jurisprudencial, y teniendo en cuenta la acusada complejidad de dicho precepto, parece conveniente establecer unas premisas previas sobre los

elementos que integran el supuesto de despido contemplado en la citada norma legal. De esta manera se prodrá enfocar con mayor claridad el objeto del juicio de contradicción que en las sentencias de unificación de doctrina permite a esta Sala del Tribunal Supremo entrar en el fondo del asunto.

Tres son los elementos integrantes del supuesto de despido por motivos económicos descrito en el art. 51.1 ET, al que remite el art. 52.c ET, y que ha sido en el caso el invocado por la empresa como fundamento legal de su decisión extintiva.

El primero de ellos es la concurrencia de una causa o factor desencadenante que incide de manera desfavorable en la rentabilidad de la empresa ("situación económica negativa") o en la eficiencia de la misma (carencia o necesidad de "una más adecuada organización de los recursos"). El legislador ha querido distinguir cuatro esferas o ámbitos de afectación en los que puede incidir la causa o factor desencadenante de los problemas de rentabilidad o eficiencia que están en el origen del despido por motivos económicos: 1) la esfera o ámbito de los medios o instrumentos de producción ("causas técnicas"); 2) la esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal ("causas organizativas"); 3) la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado ("causas productivas"); y 4) la esfera o ámbito de los resultados de explotación ("causas económicas", en sentido restringido).

Es al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa. Lo que supone de un lado la identificación precisa de dichos factores, y de otro la concreción de su incidencia en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el legislador. Esta concreción se refleja normalmente en cifras o datos desfavorables de producción, o de costes de factores, o de explotación empresarial, tales como resultados negativos en las cuentas del balance, escasa productividad del trabajo, retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de cuota de mercado de los productos o servicios, etcétera.

La comparación entre términos homogéneos que exige para el juicio de contradicción el art. 217 de la Ley de Procedimiento laboral (LPL) obliga a plantear el examen de contradicción entre causas o factores determinantes que tengan similar naturaleza y que incidan sobre el mismo ámbito de afectación.

QUINTO.- El segundo elemento del supuesto de despido por motivos económicos que se describe en los artículos 51.1 ET y 52.c ET es la amortización de uno o varios puestos de trabajo. Esta medida de empleo puede consistir en la reducción con carácter permanente del número de trabajadores que componen "la plantilla de la empresa"; y puede consistir, asimismo, en la supresión de la "totalidad" de la plantilla, bien por clausura o cierre de la explotación, bien por mantenimiento en vida de la misma pero sin trabajadores asalariados a su servicio.

En los casos en que la amortización de puestos de trabajo no conduzca al cierre de la explotación, la medida de reducción de empleo adoptada ha de formar parte de un plan o proyecto de recuperación del equilibrio de la empresa, en el que la amortización de puestos de trabajo puede ir acompañada de otras medidas empresariales (financieras, de comercialización, de reducción de costes no laborales), encaminadas todas ellas al objetivo de compensar los desequilibrios producidos, superando la "situación negativa" o procurando "una más adecuada organización de los recursos". En estos mismos casos de no previsión de

desaparición de la empresa, la amortización de puestos de trabajo se ha de concretar en el despido o extinción de los contratos de trabajo de aquel o de aquellos trabajadores a los que afecte el ajuste de producción o de factores productivos que se haya decidido.

SEXTO.- El tercer elemento del supuesto de despido por motivos económicos en la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores hace referencia a la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la extinción o extinciones de contratos de trabajo decididas por la empresa y la superación de la situación desfavorable acreditada en la misma de falta de rentabilidad de la explotación o de falta de eficiencia de los factores productivos. Conviene examinar esta conexión funcional o de instrumentalidad en los dos supuestos señalados de cierre de la explotación y de reducción de plantilla en el marco de un plan de recuperación del equilibrio de la empresa.

En el supuesto de cierre de la explotación, la conexión entre la supresión total de la plantilla de la empresa y la situación negativa de la empresa consiste en que aquélla amortigua o acota el alcance de ésta. La empresa se considera inviable o carente de futuro, y para evitar la prolongación de una situación de pérdidas o resultados negativos de explotación se toma la decisión de despedir a los trabajadores, con las indemnizaciones correspondientes.

En el supuesto en que la amortización de puestos de trabajo pretenda solo la reducción de la plantilla, la conexión entre la situación desfavorable existente en la empresa y los despidos acordados ha de consistir en la adecuación o proporcionalidad de éstos para conseguir la superación de aquélla, en el marco del plan de recuperación del equilibrio empresarial expuesto por el empresario. Tal conexión funcional de adecuación ha de apreciarse en concreto, respecto del despido o de los despidos de trabajadores determinados acordados por la empresa.

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

SEPTIMO.- Partiendo de las premisas anteriores, estamos en condiciones de apreciar si existe o no en el caso la contradicción alegada por la parte recurrente entre las sentencias confrontadas; a la comparación de los elementos relevantes de estas resoluciones jurisdiccionales debemos referirnos ahora.

En la sentencia recurrida, el trabajador demandante niega la concurrencia en el caso no de los hechos y circunstancias relativos a la marcha de la empresa que ésta ha alegado, sino la "necesidad" o conexión de adecuación de la medida de despido para conseguir los objetivos de recuperación o ajuste señalados en la ley, que son la superación de la situación negativa de la empresa o la mejora en la organización de los recursos de la misma.

Las sentencias invocadas para el análisis de contradicción son dos en este punto: una del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 8 de febrero de 1995 y otra del Tribunal superior de Justicia de Cantabria de 5 de diciembre de 1995.

Es claro, respecto de la primera que no cabe apreciar la identidad sustancial de hechos y fundamentos con la sentencia recurrida que exige el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral. La sentencia de suplicación de la Sala de Galicia ha resuelto un caso en que la causa o factor desencadenante con incidencia desfavorable en la marcha de la empresa es la finalización de un encargo o contrata de servicio de vigilancia; el signo de esta decisión es la improcedencia de los despidos acordados, al entenderse que no se había acreditado la conexión de este hecho, atinente a la esfera de la producción de la empresa, con los concretos despidos producidos, recaídos sobre trabajadores fijos en plantilla.

Estos datos sobre la causa o factor desencadenante, sobre el ámbito de afectación y sobre la conexión de aquélla con la amortización de puestos de trabajo decidida son, a simple vista, sustancialmente distintos a los de la sentencia impugnada. Lo que se aduce en ésta son causas económicas y organizativas, derivadas no de un descenso brusco de la demanda de servicios, sino de un exceso de plantilla prolongado en el tiempo, al que se pretende poner remedio. Es de advertir también que en las sentencias de contraste no se han concretado las conexiones o relaciones de adecuación precisas entre el factor desencadenante o causa concreta alegada y los despidos producidos, no constando en los hechos probados la precisión de la incidencia de dicha causa en la marcha de la empresa, y faltando también los datos o elementos que pudieran permitir un juicio fundado de razonabilidad sobre la contribución de los despidos acordados a la recuperación de un equilibrio empresarial posiblemente alterado, pero cuya realidad no se ha llegado a concretar con la precisión exigible.

OCTAVO.- Mayores similitudes existen entre el litigio resuelto en la sentencia impugnada y el de la sentencia de contraste dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria. En ambos casos se han acreditado resultados negativos en una unidad productiva determinada dentro del conjunto de la empresa: una emisora provincial integrada en una cadena de emisoras de radio en la sentencia impugnada, y una zona provincial de ventas de un laboratorio farmacéutico en la sentencia de Cantabria; y en ambos casos la medida de amortización de puestos de trabajo afecta a empleados con puestos de responsabilidad -el director de la emisora, el visitador médico- de la circunscripción territorial en la que se han producido los resultados negativos. Pero un análisis detenido desvela diferencias sustanciales en uno y otro caso, que tampoco permiten llegar a un juicio positivo de contradicción entre estas resoluciones.

En el caso de la sentencia de contraste, la actividad probatoria desplegada en el proceso de instancia ha conseguido establecer en hechos probados que entre los factores desencadenantes o causas concretas del resultado negativo de la explotación se encuentran deficiencias en el suministro en tiempo oportuno de los productos farmacéuticos a los centros de distribución y a uno de los grandes clientes (hospital de la Seguridad Social). A ello se añade que en la zona no existe más que uno solo visitador médico, cuya ineficacia o falta de rendimiento en el trabajo tampoco se ha acreditado suficientemente, y podía en su caso haber dado lugar a otras actuaciones disciplinarias o de extinción del contrato de trabajo por parte de la empresa. Siendo ello así, la conexión de funcionalidad o adecuación entre la medida de amortización de puesto de trabajo y la recuperación de los resultados y de la eficiencia empresarial no se plantea en los mismos términos que

en la sentencia impugnada, en la que no concurren circunstancias equivalentes sobre las causas o factores desencadenantes del resultado negativo de explotación y sobre el nexo de adecuación entre la medida de ajuste de empleo adoptada y la corrección del rumbo en la deficiente marcha de la actividad empresarial en una determinada circunscripción geográfica.

NOVENO.- La conclusión de la consideraciones anteriores es que no existe contradicción de sentencias en ninguno de los temas de infracción propuestos en el recurso. Lo que conduce a su inadmisión, pronunciamiento que se convierte en desestimación del mismo en este trámite de sentencia.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

Fallo

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por DON Luis Andrés , contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de fecha 15 de julio de 1995, en el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada el 8 de febrero de 1995 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Ciudad Real, en autos seguidos a instancia de dicho recurrente, contra RADIO POPULAR S.A. (CADENA COPE), sobre RESOLUCION DE CONTRATO.

Devuélvanse las actuaciones al Organó Jurisdiccional correspondiente ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Roj: STS 1841/2008
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 1575/2007
Nº de Resolución:
Fecha de Resolución: 23/01/2008
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: JUAN FRANCISCO GARCIA SANCHEZ
Tipo de Resolución: Sentencia

Cuestión:

Despido objetivo por amortización de puesto de trabajo (art. 52.c ET). Se desestima el recurso por falta de acreditación por parte de la empleadora de la necesidad de la amortización.

Resumen:

Se analiza en la sentencia anotada un despido objetivo con sustento en causas organizativas y productivas, como consecuencia de la integración de la empleadora en un grupo empresarial. La Sala recoge y sintetiza en esta sentencia la doctrina sobre el alcance de las causas organizativas y productivas y sobre la necesidad de acreditar la instrumentalidad de la medida adoptada por la empresa para superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa y que legitiman la extinción de los contratos. Y concluye en el caso desestimando el recurso deducido por la mercantil demandada, básicamente, porque de conformidad con la inalterada versión judicial de los hechos, la reducción de puestos de trabajo se acomoda simplemente a un proyecto empresarial pero desconectada de la existencia real de dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, bien por exigencia de la demanda o bien por la posición competitiva de dicha empresa en el mercado.

Encabezamiento

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintitrés de Enero de dos mil ocho.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por PANRICO, S.L.U. defendido por el Letrado Sr. García López contra la Sentencia dictada el día 15 de Marzo de 2007 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el Recurso de suplicación 879/06, que a su vez había sido ejercitado frente a la Sentencia que con fecha 4 de Octubre de 2006 pronunció el Juzgado de lo Social número dos de Badajoz en el Proceso 580/04, que se siguió sobre despido, a instancia de DON Luis contra la expresada recurrente.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido, Luis defendido por la Letrada Sra. Velarde Santos.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JUAN FRANCISCO GARCÍA SÁNCHEZ

Antecedentes

PRIMERO.- El 15 de Marzo de 2007 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura dictó sentencia, en virtud del recurso de suplicación interpuesto contra *la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Badajoz, en los autos nº 580/04*, seguidos a instancia de DON Luis contra PANRICO, S.L.U. sobre despido. La parte dispositiva de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura es del tenor literal siguiente: " Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por PANRICO, S.L.U., contra *la sentencia de fecha 4-10-06, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 de BADAJOZ* en sus autos número 580/2004, seguidos a instancia de D. Luis frente a la recurrente, en reclamación por EXTINCIÓN CONTRATO TEMPORAL y en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la resolución de instancia."

SEGUNDO.- *La sentencia de instancia, de 4 de Octubre de 2006, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Badajoz*, contenía los siguientes

hechos probados: 1º.- Presta el demandante sus servicios a la Empresa demandada Sevillana de Expansión SA desde el 1 de Mayo de 1994, con categoría de Monitor de ventas y un salario diario de 74,80 euros con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias. ...2º.- Que por comunicación de 4 de Mayo de 2004 y efectos del día siguiente se comunica al demandante su cese en la Empresa invocando *comocausa la prevista en el art. 52,c de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* que se justifica en la necesidad de amortizar su puesto de trabajo por causas organizativas y productivas. Sintéticamente dichas causas estriban en que, a resultas de la integración de DONUT en GRUPO PANRICO, es precisa la unificación de sus redes de distribución en la zona de Andalucía y Badajoz. Se da por reproducida la carta extintiva en aras a la brevedad. ...3º.- Que en la citada carta se manifestaba que "*simultáneamente a la entrega de esta comunicación escrita, ponemos a su disposición la indemnización legal correspondiente, esta indemnización asciende a 15.218,27 euros (quince mil doscientos dieciocho euros con veintisiete céntimos)*". La extinción del contrato se producirá con efectos del día de la fecha, por lo que igualmente, se ponen a *su disposición los salarios correspondientes al período de preaviso, ascendentes a 2.263,88 euros (dos mil doscientos sesenta y tres euros con ochenta y ocho céntimos)*. Las citadas cantidades se le ofrecen en este acto poniéndolas a *su disposición mediante cheques nominativos nº NUM000 y NUM001 de la Caixa así como 125.77 euros (ciento veinticinco euros con setenta y siete céntimos)* en efectivo y del que puede Vd. disponer sin otro requisito que el mero acuse de recibo." Los expresados importes le fueron satisfechos mediante tres cheques en fecha 1 de Junio de 2004. ...4º.- En fecha 25 de Mayo de 2004 interesó la parte demandante la celebración del preceptivo acto de conciliación ante la UMAC, que se celebró el día 7 de Junio de 2004, sin efecto conciliatorio. ...5º.- El trabajador se encontró en situación de Incapacidad Temporal desde el 30 de abril al 11 de mayo de 2004. ...6º.- Sevillana de Expansión SA es una Mercantil cuyos socios son Panrico SA y Panrico Productos Alimentares, Tda, siendo el primero su Administrador único, compartiendo ambas mercantiles, SESA y Panrico SA, domicilio social. ...7º.- Por instrumento público otorgado el 2 de Octubre de 2002, Sevillana de Expansión SA absorbió las Sociedades unipersonales Donut Corporación Sevilla SA y Donut Corporación Málaga SA, ambas participadas íntegramente por Sevillana de Expansión SA. ...8º.- LETIAME S.L. absorbió por instrumento público otorgado en la misma fecha que el referido en el anterior ordinal de esta relación de hechos probados, la Sociedad Andaluza de Alimentación Sociedad Anónima, Sociedad unipersonal íntegramente participada por aquella. LETIAME tiene los mismos socios y Administrador que Sevillana de Expansión, habiendo cambiado su denominación por la de Angloandaluza de Alimentación SA por instrumento de 24 de Diciembre de 2002. ...9º.- Que la integración de las redes de distribución en Andalucía y Badajoz de SESA y Angloandaluza implica la reducción de 83 puestos de trabajo a 5º, de acuerdo con el proyecto empresarial, computando exclusivamente Delegados, Supervisores/Promotores y Monitores de Ventas. Así mismo la reducción de 191 rutas realizadas por otros tantos trabajadores autónomos."

El fallo de dicha sentencia es del tenor literal siguiente: "Que debo estimar íntegramente la demanda interpuesta pro DON Luis contra SEVILLANA DE EXPANSIÓN S.A. y PANRICO S.A. y a su tenor, previa declaración de improcedencia de la Extinción practicada, debo condenar a éstas últimas que, a su opción, readmitan al trabajador despedido en las mismas condiciones vigentes con anterioridad a la Extinción o le indemnicen en las mismas condiciones vigentes con anterioridad a la Extinción o le indemnicen en la suma de TREINTA Y TRES MIL NOVECIENTOS CUARENTA EUROS CON CINCUENTA CENTIMOS DE EURO, abonándole además los salarios de tramitación devengados desde el día 12 de Mayo de 2004 a la fecha de notificación de esta Sentencia si optaren por indemnizar y a la de la readmisión si optare en dicho sentido. Con los importes de indemnización rescisoria, en su caso, y salarios de trámite se podrán compensar las

cantidades ya abonadas por dichos conceptos. Si optare por la readmisión podrá obtener el reintegro de la indemnización rescisoria satisfecha."

TERCERO.- El Letrado Sr. García López, mediante escrito de 16 de Mayo de 2007, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social con sede en Sevilla del *Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de fecha 1 de Septiembre de 2005*. SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores(ET).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 18 de Mayo de 2007 se tuvo por personado al recurrente y por interpuesto el presente recurso de casación para la unificación de doctrina.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso IMPROCEDENTE, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 17 de Enero de 2008, en cuya fecha tuvo lugar.

Fundamentos

PRIMERO.- La cuestión que plantea -una vez más- el presente recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si concurren o no en el despido del demandante (parte recurrida en este proceso de casación unificadora) los requisitos causales de la extinción objetiva del contrato de trabajo procedente o justificada por razones empresariales, que contempla el art. 52.c. del Estatuto de los Trabajadores(ET), y que regula el art. 53 del mismo cuerpo legal.

De los hechos declarados probados por la resolución de instancia (íntegramente acogidos en la recurrida y literalmente transcritos en el lugar oportuno de la presente) interesa destacar aquí que al actor, monitor al servicio de "Panrico S.L.U" (empresa resultante de la absorción de otras anteriores), se le comunicó el 4 de Mayo de 2004 que se había procedido a su despido objetivo debido a la necesidad de amortizar su puesto de trabajo por causas organizativas y productivas, consistentes, en esencia, en que "a resultas de la integración de `DonutŽ en el `Grupo PanricoŽ, es precisa la unificación de sus redes de distribución en la zona de Andalucía y Badajoz". Formulada demanda por despido, éste fue declarado improcedente en la instancia y la decisión del Juzgado confirmada por la *Sentencia dictada el día 15 de Marzo de 2007 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura*, contra la que la mencionada empleadora ha interpuesto el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, citando como infringido el art. 52.c) del ET.

Aporta la recurrente para el contraste la *Sentencia dictada el día 1 de Septiembre de 2005 por la homónima Sala* con sede en Sevilla del Tribunal de igual clase de Andalucía, cuya firmeza consta, y que entra en contradicción con la recurrida (tal como nadie ha puesto en duda), pues ha resuelto en sentido contrario un asunto prácticamente igual, relativo a otro trabajador de la propia empresa y con igual categoría que el actor, al que se comunicó despido objetivo por la misma causa, siendo en este caso declarado procedente dicho despido. Se cumple así la condición de procedibilidad establecida en el art. 217 de la *Ley de Procedimiento Laboral (LPL)*; y como el escrito de interposición se ajusta a lo dispuesto por el art. 222 del propio Texto procesal, procede entrar a decidir el fondo del recurso.

SEGUNDO.- En apoyo de su decisión esgrime la Sentencia recurrida, de manera fundamental, el argumento de que la empresa no ha acreditado la necesidad de la extinción del puesto de trabajo del actor, al no estar probada la existencia de dificultades, de cierto nivel y entidad, para cuya superación haya resultado precisa la amortización de dicho puesto, entendiéndose la Sala de suplicación (igual que el Juzgado) que, como máximo, puede existir una conveniencia para la empresa de adoptar la medida que llevó a cabo, pero no una verdadera necesidad, y ello no es suficiente a tenor de la interpretación que ambos Órganos jurisdiccionales otorgan al citado *art. 52.c) del ET*.

Esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en las *Sentencias de 10 de Mayo de 2006 (rec. 725/05)*, *31 de Mayo de 2006 (rec. 49/05)* y *11 de Octubre de 2006 (rec. 3148/04)*, ha señalado que, referido a empresas u organizaciones, el término genérico "dificultades", que el *art. 52.c. del ET* utiliza para describir la coyuntura de la empresa afectada por las "causas técnicas, organizativas o de producción" justificativas del despido, es sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad. En el momento del despido tales problemas de gestión o pérdidas de eficiencia han de ser perceptibles u objetivables, y no meramente hipotéticos. Caracteriza, por tanto, al supuesto de hecho del *art. 52.c. del ET* que la amortización del puesto de trabajo que justifica el despido es la que responde o reacciona frente a dificultades ya actualizadas y acreditadas, y no la que resulta de otros proyectos, iniciativas o anticipaciones del empresario, que podrían justificar el recurso a otras medidas de reorganización o mejora de gestión (*STS 17-5-2005, rec. 2363/2004*), pero no el despido objetivo por causas empresariales. La indicada exigencia de actualización y acreditación de dificultades, problemas de gestión o pérdidas de eficiencia se mantiene, como ha declarado esta *Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS 30-9-1998, rec. 7586 y STS 21-7-2003, rec. 4454/2002)*, en los supuestos de amortización de puestos de trabajo por subcontratación o exteriorización de actividades productivas o comerciales. Ahora bien, a diferencia de lo que sucedía en la redacción de la *Ley 11/1994* (vigente cuando se dictó la *STS 30-9-98*, citada), a partir de la modificación del *art. 52.c. ET* establecida en la *Ley 63/1997*, las "dificultades" que justifican la modalidad de despido descrita en el mismo no necesitan ser de tal entidad que pongan en peligro la viabilidad futura de la empresa o del empleo en la misma. Basta, como se dice literalmente en la redacción actual del precepto, con que "impidan" su "buen funcionamiento", refiriendo éste bien a las "exigencias de la demanda", bien a la "posición competitiva en el mercado". La primera expresión alude a lo que la propia ley llama "causas productivas", que surgen "en la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado", mientras que la segunda apunta indistintamente a las "causas técnicas", relativas a los "medios o instrumentos de producción" y a las "causas organizativas", que surgen "en la esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal" (*STS 14-6-1996, rec. 3099*).

TERCERO.- Examinado a la luz de la doctrina antes expuesta el supuesto concreto que enjuiciamos, se llega a la conclusión en el sentido de que el despido objetivo que nos ocupa no se ajusta a las exigencias del *art. 52.c) del ET*, ni siquiera tras la flexibilización operada por virtud de la *Ley 63/1997*, toda vez que no se ha acreditado la existencia de una real necesidad de adoptar la medida para evitar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, bien por exigencias de la demanda o bien por la posición competitiva de dicha empresa en el mercado.

Acudiendo al relato de hechos probados, lo único acreditado al respecto (sin que, como señala la Sentencia combatida, la empresa recurrente haya intentado tan siquiera revisar en sede de suplicación tal relato) es "que la

integración de las redes de distribución en Andalucía y Badajoz de SESA y Andaluza implica la reducción de 83 puestos de trabajo a 51, de acuerdo con el proyecto empresarial, computando exclusivamente Delegados, Supervisores/Promotores y Monitores de Ventas. Asimismo la reducción de 191 rutas realizadas por otros trabajadores autónomos" (hecho probado 9º). Pues bien: claramente expresa el hecho que la reducción de puestos a la que se refiere lo es simplemente "de acuerdo con el proyecto empresarial", sin ningún refrendo que garantice que tal proyecto resulte acorde con la realidad, ni menos aún que, si no se reducen esos puestos, se produzcan las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa a las que se refiere el precepto que comentamos.

CUARTO.- Lo hasta aquí razonado pone de manifiesto que la Sentencia recurrida se atuvo a la buena doctrina, por lo que procede la desestimación del recurso, con las obligadas consecuencias de acordar la pérdida del depósito constituido(*art. 226.3 LPL*) y de imponer las costas a la recurrente, esto último a tenor del*art. 233.1*del propio Texto procesal.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

Fallo

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por PANRICO, S.L.U. contra la *Sentencia dictada el día 15 de Marzo de 2007 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el Recurso de suplicación 879/06*, que a su vez había sido ejercitado frente a la *Sentencia que con fecha 4 de Octubre de 2006 pronunció el Juzgado de lo Social número dos de Badajoz en el Proceso 580/04*, que se siguió sobre despido, a instancia de DON Luis contra la expresada recurrente. Confirmamos la Sentencia recurrida, con imposición de costas a la parte recurrente y pérdida del depósito constituido, al que se dará el destino legal.

Devuélvanse las actuaciones al Organo Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Roj: STS 4815/2008
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 1857/2007
Nº de Resolución:
Fecha de Resolución: 08/07/2008
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: AURELIO DESDENTADO BONETE
Tipo de Resolución: Sentencia

Cuestión:

Fuerza mayor. No lo es la terminación del arrendamiento del local de la empresa por denuncia del término. El despido puede acordarse por la vía del art. 52.c) ET, sin que tenga que seguirse la del art. 51. Se estima el recurso de la empresa.

Resumen:

La sentencia anotada examina un despido al amparo del ET art. 52.c), como consecuencia de la resolución del contrato de arrendamiento en el que se desarrollaba la actividad empresarial, habiendo girado el debate judicial sobre si un despido fundado en tal circunstancia puede considerarse como un supuesto de fuerza mayor y, por lo tanto tramitarse por el procedimiento administrativo del ET art. 51, o si debe dar lugar a un despido objetivo regulado en el citado ET art. 52. Y la Sala opta por esta última solución. La extinción del contrato de arrendamiento no puede calificarse como un supuesto de fuerza mayor, entendida como "una fuerza superior a todo control y previsión", la fuerza mayor a los efectos de los ET art. 49.h y 51.12, aún entendiéndose como la actuación de un causa extraña al empresario, no implica que se trate de fuerza mayor en los términos del LCE art. 76, porque lo relevante es su carácter previsible y evitable, y la extinción del contrato de arrendamiento por denuncia del término es previsible y sus consecuencias sobre la prestación de trabajo evitables mediante la utilización de otro local. En definitiva, la extinción del contrato de arrendamiento puede actuar como causa extintiva del contrato de trabajo al margen de la fuerza mayor, cuando esa extinción va acompañada de la imposibilidad o de dificultades significativas -- económicas, comerciales o productivas-- para disponer de otro lugar idóneo en orden a la continuidad del negocio.

Encabezamiento

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a ocho de Julio de dos mil ocho.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a Amparo , representada por el Procurador Sr. González Sánchez y defendida por Letrado , contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 30 de enero de 2.007, en el recurso de suplicación nº 1739706, interpuesto frente a la sentencia dictada el 26 de julio de 2.006 por el Juzgado de lo Social nº 3 de Ciudad Real, en los autos nº 494/06, seguidos a instancia de D^a Araceli contra dicha recurrente, sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrida D^a Araceli representada por el Procurador Sr. de Miguel López y defendida por Letrado.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. AURELIO DESDENTADO BONETE

Antecedentes

PRIMERO.- El 30 de enero de 2.007 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha dictó sentencia, en virtud del

recurso de suplicación interpuesto contra la *sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Ciudad Real, en los autos nº 494/06*, seguidos a instancia de D^a Araceli contra dicha recurrente, sobre despido. La parte dispositiva de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha es del tenor literal siguiente: "Que, con estimación del recurso formalizado por parte de la representación letrada de D^a Araceli contra la *sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de los de Ciudad Real de fecha 26-7-06*, dictada en los autos 494/06, resolviendo de modo desestimatorio la demanda sobre despido interpuesta por parte de la recurrente contra D^a Amparo, procede declarar la improcedencia del despido habido, condenando a la empresa demandada a que, a su opción, proceda o a la readmisión del trabajador en su antiguo puesto de trabajo, o al abono de la indemnización sustitutiva de 16.904,44 (dieciséis mil novecientos cuatro con cuarenta y cuatro) euros, con abono en todo caso de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de notificación de la presente".

SEGUNDO.- *La sentencia de instancia, de 22 de junio de 2.007, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Ciudad Real*, contenía los siguientes hechos probados: "1º.- D^a Araceli presta servicios en la empresa María del Sol Simón Navarro desde el 19.09.1986 ostentando la categoría profesional de dependiente, percibiendo un salario mensual de 1.155,86 euros incluido parte proporcional de pagas extraordinarias. ---2º.- Con fecha 28.04.2006 la empresa entregó a la trabajadora escrito del siguiente tenor literal:

Muy Sra. Nuestra:

En fecha 30.09.2005 esta empresa recibió por burofax notificación del arrendador Doña Filomena, en la que indicaba que el contrato de arrendamiento del local de negocio sito en calle Cruz núm. 3, en el que usted ha estado prestando servicios como trabajadora del negocio de Mercería del que soy titular, quedaba resuelto a fecha 31 de octubre de 2005. Tras intensas negociaciones, se consiguió de los nuevos propietarios del citado inmueble, D. Alonso y D. Javier nos permitieran permanecer en el local unos meses más para liquidar las existencias del negocio, a lo que accedieron en nuevo contrato siempre que se abandonase el local como máximo antes del 31 de mayo de 2006, según contrato suscrito en fecha 3 de noviembre del 2005. En cumplimiento de ello como bien sabe, estos meses hemos estado liquidando las mercaderías y género para dejar el local y negocio en los términos exigidos por la propiedad a lo que se ha unido la urgencia del Ayuntamiento en el desalojo del local por el riesgo inminente de ruina de todos los locales ubicados en el citado edificio.

En consecuencia dándose las circunstancias objetivas previstas en el *artículo 52.c)* en relación con el *artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores*, para la extinción y amortización de su puesto de trabajo, es por lo que me es obligado notificarle la extinción de su contrato, si bien de conformidad con lo establecido en el *artículo 53 de dicha Ley* hago constar los siguientes extremos:

a) Se le pone a su disposición simultáneamente con la entrega de esta comunicación "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", que importa la cantidad de DOCE MIL CIENTO SESENTA Y SIETE EUROS CON DIECISÉIS CÉNTIMOS según el siguiente detalle:

Tope de 12 mensualidades

Salario bruto marzo: 1.013,93 euros x 12 meses = 12.167,16

euros.

Dado que con su antigüedad se supera el tope legal, se le abona el tope máximo legal de doce mensualidades por año de servicio.

b) El contrato quedará extinguido el próximo día 31 de mayo del 2006, por lo que se le concede un plazo de preaviso de treinta días durante el cual tendrá derecho a seis horas semanales de ausencia de su puesto de trabajo para buscar trabajo.

c) Sin perjuicio de esto, a la fecha de extinción de su puesto de trabajo se le abonará la liquidación, saldo y finiquito incluyendo su salario del mes de mayo y parte proporcional de pagas extras y vacaciones devengadas a dicha fecha.

Sírvase firmar el duplicado adjunto, agradeciéndole sinceramente los servicios prestados a esta empresa. Con la misma fecha recibió cheque nominativo por importe de 12.167,06 euros.

En la empresa prestaba servicios junto a la demandante D^a Julieta a la cual le fue remitido escrito del mismo tenor variando únicamente la indemnización a percibir, atendiendo a su antigüedad.

----3º.- Con fecha 30.09.2005 D^a Filomena remitió escrito a la empresa comunicándoles que el próximo día 31 de octubre de 2005 quedaría resuelto el contrato de arrendamiento del local sito en la calle de la Cruz núm. 3 suscrito con fecha 1 de junio de 2004 por períodos de un mes prorrogables mientras no se denuncie por alguna de las partes, indicando que a la fecha de finalización deberán desalojar el local quedando libre de ocupantes y de enseres. --

--4º.- Con fecha 03.11.2005 la empresa celebró contrato de arrendamiento de local de negocio sobre el local sito en calle Cruz núm. 3 con los nuevos propietarios del mismo D. Alonso y D. Javier constanding en la *cláusula quinta* del mismo:

Que a pesar de las incidencias D^a Amparo ha pedido a la propiedad actual (Sres. Alonso y Javier) se le concede la posibilidad de poder estar unos meses más en el referido local, concretamente hasta el día 31 de mayo de 2006, y ello para poder ella aprovechar las campañas de Navidad, Reyes y Primavera y llegada esa fecha de 31 de mayo dejar libre y desocupado de enseres el local y a plena disposición de los Sres. Alonso y Javier con expresa renuncia por dicha arrendataria a cualquier prórroga o continuación en el local, sin necesidad de aviso previo ni requerimiento alguno por fin del contrato o denegación anticipada de prórroga salvo que la propiedad prefiera comunicárselo a la arrendataria con un mes de antelación tal y como suele hacerse en la práctica. En el referido contrato asimismo se recoge el deficiente estado del inmueble de que forma parte el local que cuenta con más de 100 años de antigüedad y está fuera de ordenación y próximo a su demolición y nueva edificación.

----5º.- Con fecha 26.05.2006 D^a Amparo remitió mediante burofax escrito a D. Alonso en el cual literalmente consta:

En cumplimiento de lo establecido en el contrato de arrendamiento del local de negocio de Mercería del que soy titular suscrito en fecha 3 de noviembre de 2005, que vence el próximo día 31 de mayo conforme a lo establecido en la *cláusula segunda* del mismo por el presente escrito les comunico que el negocio está en total liquidación y quedará definitivamente cerrado el

próximo día 30 de mayo de 2006, por lo que a las 19.30 horas de dicho día podrán pasarse a recoger las llaves del mismo o bien podrán indicarnos donde podemos depositarlas o entregarlas.

-----6º.- Dª Amparo figura dada de baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos con fecha 31.05.2006. Con fecha 30.05.2006 fue presentado ante la Agencia Tributaria la declaración censal de baja en el Censo de Empresas por cese de actividad, el negocio sito en calle Cruz núm. 3 del cual era titular la Sra. Amparo . ----7º.- En virtud de *Decreto dictado por el Concejal de Urbanismo de Ciudad Real con fecha 26 de mayo de 2006* se declara en estado de ruina física inminente el edificio sito en calle Cruz 1 c/v a Mª Cristina, ordenando su demolición urgente en el plazo máximo de 5 días. ----8º.- La demandante no ostenta la condición de legal representante de los trabajadores. -----9º.- Con fecha 14.06.2006 se celebró acto de conciliación en reclamación por despido que finalizó sin efecto".

El fallo de dicha sentencia es del tenor literal siguiente: "Que desestimando la demanda formulada por Dª Araceli contra la empresa María Soledad Simón Navarro debo declarar y declaro procedente el despido por causas objetivas realizado con fecha 31.05.2006 convalidando la decisión extintiva, condenando a la empresa a que abone a la trabajadora la cantidad de 1.703,16 en concepto de indemnización".

TERCERO.- El Procurador Sr. González Sánchez, en representación de la empresa SOLEDAD SIMON GARCIA, mediante escrito de 19 de junio 2007, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como *sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 13 de octubre de 2.005*. SEGUNDO.- Se alega la infracción del *artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores*, en relación con el *artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 43/1996*.

CUARTO.- Por providencia de esta *Sala de 9 de julio de 2.007* se tuvo por personado al recurrente y por interpuesto el presente recurso de casación para la unificación de doctrina.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 1 de julio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

Fundamentos

PRIMERO.- La sentencia recurrida ha estimado el recurso de suplicación de la actora y ha declarado el despido improcedente. El despido se produjo, con amparo en el *artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores*, alegando la empresa que el arrendamiento del local en el que desarrollaba la actividad de mercería había quedado extinguido con fecha de 31 de octubre de 2005, aunque se pactó una prórroga para la liquidación del negocio hasta el 31 de mayo de 2006. En el hecho probado tercero consta que el contrato de arrendamiento se suscribió el 1 de junio de 2004 por periodos de un mes prorrogables mientras no se denunciase por alguna de las partes; en el acuerdo de prórroga se hace una referencia al deficiente estado del inmueble del que forma parte el local, pero la causa de extinción del arrendamiento no se ha vinculado expresamente a esta circunstancia, sino a la denuncia del término pactado, como se desprende de la comunicación de la arrendadora de 30.9.2005, a la que se remite el hecho probado tercero. Y

aunque en el hecho probado séptimo se dice que con fecha 26 de mayo de 2006 se declaró el estado de ruina del inmueble y se dio un plazo de cinco días para su urgente demolición, lo cierto es que tanto la comunicación del despido -el 28 de abril de 2006-, como la denuncia del término del arrendamiento -el 30 de septiembre de 2005 con efectos a 31 de octubre de 2005- son anteriores a esta declaración. La sentencia recurrida considera que no consta imposibilidad alguna de reanudar o continuar la actividad en otro local, ni crisis económica como consecuencia del desalojo del local, y añade que la decisión extintiva está motivada por "un evento externo impredecible o cuando menos ajeno a su voluntad" (la de la empresaria) y que, por ello, debía haberse seguido no la vía extintiva del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, sino la del artículo 51.12 de dicho texto legal, sobre el despido por fuerza mayor, que debe ser autorizado por la Administración.

Contra esta sentencia recurre la empresaria, aportando como contradictoria la sentencia de la misma Sala de 13 de octubre de 2005, que, en un supuesto de extinción de los contratos de trabajo por la vía del artículo 52.c) como consecuencia de la resolución del contrato de arrendamiento en el que se desarrollaba la actividad empresarial -en este caso de hostelería-, considera que ha quedado probada la racionalidad de la medida adoptada por la empresa de cerrar el establecimiento y proceder a la extinción de la relación jurídica de trabajo por terminación del contrato de arrendamiento por causa legal.

La contradicción entre las dos sentencias ha de aceptarse, como señala el Ministerio Fiscal en su informe, aunque tanto la demandante en su escrito de impugnación como la propia sentencia recurrida, que se refiere expresamente a la sentencia de contraste, afirman que esta resolución decide sobre un supuesto en que se alegaba una situación económica negativa. Pero el supuesto de las sentencias, a los efectos que aquí interesan, es el mismo, porque, aunque en el caso de la sentencia de contraste hubo un primer despido en el año 2002, en el que se alegó una situación económica negativa con pérdidas acumuladas (hecho probado quinto), en el despido enjuiciado, que se produjo en agosto de 2004, sólo se estableció como causa para justificar el cese "la extinción del contrato de arrendamiento del local del negocio", en el que se desarrollaba la actividad empresarial. La discrepancia se sitúa, por tanto, en si un despido fundado en la extinción del contrato de arrendamiento del local de la empresa ha de considerarse como un supuesto de fuerza mayor, cuya autorización ha de tramitarse por el procedimiento administrativo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o si debe dar lugar a un despido objetivo regulado en el artículo 52 del mismo texto legal.

SEGUNDO.- Debe examinarse, por tanto, la infracción del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, que, en relación con el artículo 51 del mismo texto legal, denuncia el motivo. Para ello es necesario hacer una referencia general al complejo esquema del régimen jurídico de las denominadas causas empresariales de extinción del contrato, en las que no cabe contraponer de manera simplista la fuerza mayor a las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. En efecto, como señala el propio artículo 49.h) del Estatuto de los Trabajadores, la fuerza mayor no es causa extintiva en sí misma, sino un acontecimiento susceptible de provocar esa causa, que el precepto citado identifica como una imposibilidad definitiva de la prestación de trabajo, pero que también podría dar lugar a una situación económica negativa o a dificultades de funcionamiento de la empresa que justificasen las medidas técnicas u organizativas, que, en definitiva, se traducen, según el esquema legal, en la necesidad de amortizar determinados puestos de trabajo. En realidad, la fuerza mayor se configura en nuestro Derecho, en el marco de la regulación de los efectos del incumplimiento del contrato (artículo 1105 del Código Civil en relación con

los artículos 1101, 1102, 1103 y 1104 del mismo texto legal) como un criterio de imputación (fuerza mayor y caso fortuito frente a culpa y dolo). Aquí, sin embargo, no opera la fuerza mayor dentro del enjuiciamiento de un incumplimiento contractual, sino en la apreciación sobre la existencia de una causa de extinción del contrato de trabajo, en la que ese elemento debe valorarse a efectos de determinar la norma aplicable. En este sentido, y como muestran los antecedentes de la regulación actual -en concreto el artículo 76.6^a LCTy el artículo 20 de la LRL-, lo que hay que determinar es si concurren los doselementos que configuran el supuesto extintivo específico de los artículos 49.h) y 51.12 del Estatuto de los Trabajadores: la imposibilidad definitiva de la prestación de trabajo y el carácter de fuerza mayor de la acción que la determina. La pérdida del uso del local en el que se desarrolla el negocio hace imposible la prestación en él del trabajo al menos hasta que no se disponga de otro. Pero el acontecimiento que lo determina -la extinción del contrato de arrendamiento- no puede calificarse en las condiciones del caso como un supuesto de fuerza mayor, que, según la doctrina de la Sala Primera de este Tribunal, debe entender como "en una fuerza superior a todo control y previsión", ponderándose a efectos de su concurrencia "la normal y razonable previsión que las circunstancias exijan adoptar en cada supuesto concreto" (sentencias de 20 de julio de 2000 y 18 de diciembre de 2006). De esta forma, la fuerza mayor, a los efectos de los artículos 49.h) y 51.12 del Estatuto de los Trabajadores, ha de entenderse como la actuación de causa extraña al empresario, es decir, como la acción de elementos exteriores que quedan fuera de su esfera de control y en este sentido tiene interés el artículo 76 de la LCE, que vinculaba la fuerza mayor con fenómenos como el incendio, la inundación, el terremoto, la explosión, las plagas del campo, la guerra, el tumulto y las sediciones, aparte de la fórmula general que hace referencia a los acontecimientos de carácter extraordinario que "no hayan podido preverse o que, previstos, no se hayan podido evitar". La sentencia recurrida afirma que la extinción del contrato por la terminación del arrendamiento entra dentro del concepto de fuerza mayor porque, al ser invocada por un tercero -el arrendador-, no depende de la voluntad del empresario. Pero el que se trate de un hecho independiente de la voluntad del empresario no implica que se trate de fuerza mayor, porque lo relevante no es la voluntariedad en cuanto a la producción de la causa -normalmente, tampoco son voluntarias otras causas empresariales no incluíbles en la fuerza mayor y que un autorizado sector de la doctrina científica denomina incluso fuerza mayor impropia-, sino su carácter previsible y evitable, y la extinción de un contrato de arrendamiento por denuncia del término es previsible y sus consecuencias sobre la prestación de trabajo evitables mediante la utilización de otro local, sin que pueda tenerse en cuenta la doctrina de la sentencia de 29 de marzo de 1980, que cita la parte recurrida y que se pronuncia sobre un desahucio judicial de una empresa de desguace de embarcaciones en un puerto. Esto no significa que la extinción del contrato de arrendamiento del local no pueda actuar como causa extintiva, pues puede serlo cuando va acompañada de la imposibilidad o de dificultades significativas -económicas, comerciales o productivas- para encontrar otro local idóneo para la continuidad del negocio. Por otra parte, hay que recordar que la extinción del arrendamiento no se ha producido por la declaración de ruina de la finca (artículo 28 de la LAU), que es posterior a la resolución y a la comunicación del despido, sino por denuncia del término, aparte de que la ruina del edificio no ha sido el resultado de una acción súbita y externa, sino producto del progresivo deterioro del edificio.

TERCERO.- Las consideraciones anteriores determinan que sea errónea la doctrina de la sentencia recurrida, cuando establece que el despido debería haberse tramitado por el procedimiento del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, estimando la demanda por esta razón. Así debe declararse a efectos de la unificación jurisprudencial. Pero esto no significa que la extinción del contrato de arrendamiento no pueda actuar como causa extintiva del contrato de trabajo al margen de la fuerza mayor como elemento determinante de la extinción del

arrendamiento, pues puede serlo cuando esa extinción va acompañada de la imposibilidad o de dificultades significativas -económicas, comerciales o productivas- para disponer de otro lugar idóneo en orden a la continuidad del negocio. Así lo estimó la sentencia de instancia, que entendió que en las circunstancias del caso la decisión extintiva era la más racional ante la pérdida del local por terminación del arrendamiento, pues se trata de un negocio en que es esencial la localización y la clientela ligada a ésta, al haberse desarrollado prácticamente en el mismo lugar y zona, contando la empresaria con 61 años de edad. Esta ponderación del cese no fue impugnada en el recurso de suplicación de la trabajadora. La única cuestión que plantea el recurso, con denuncia de los artículos 49.h), 51.12, 17 del Real Decreto 43/1996 y 124 de la Ley de Procedimiento Laboral, es la de determinar si la decisión extintiva empresarial "debe considerarse como ajustada a Derecho por concurrir la causa objetiva que invoca la empresa o, si, por el contrario, debe considerarse nula, al tratarse en realidad de un supuesto de fuerza mayor y no haberse solicitado la previa autorización administrativa exigida para estos supuestos por el artículo 51.12 del Estatuto de los Trabajadores". Por ello, la estimación del recurso debe determinar la casación de la sentencia recurrida y la desestimación del recurso de suplicación, confirmando el fallo de instancia. Conforme al artículo 233 de la Ley Procedimiento Laboral, no procede la imposición de costas ni en este recurso, ni en el de suplicación. Debe devolverse a la recurrente el depósito constituido, quedando cancelado el aval aportado para recurrir.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

Fallo

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a Amparo , contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 30 de enero de 2.007, en el recurso de suplicación nº 1739706, interpuesto frente a la sentencia dictada el 26 de julio de 2.006 por el Juzgado de lo Social nº 3 de Ciudad Real, en los autos nº 494/06, seguidos a instancia de D^a Araceli contra dicha recurrente, sobre despido. Casamos la sentencia recurrida de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha y, resolviendo el debate planteado, en suplicación, desestimamos el recurso de esta clase interpuesto por D^a Araceli y confirmamos la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Ciudad Real. Decretamos la devolución a la recurrente del depósito y la cancelación del aval aportado para garantizar la condena de suplicación.

Devuélvanse las actuaciones y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha , con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 2027/2008
Nº de Resolución:
Fecha de Resolución: 16/09/2009
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA
Tipo de Resolución: Sentencia

Cuestión:

RCUD. Despido objetivo por causas organizativas o productivas. La finalización de una contrata por causa ajena a la voluntad del empleador justifica el despido objetivo. Reitera doctrina.

Resumen:

La cuestión suscitada consiste en determinar si constituye causa suficiente, de carácter productivo u organizativo, para proceder al despido objetivo de los trabajadores de una contrata de logística, el hecho de la finalización de la misma. La Sala IV, con apoyo en sentencias precedentes, reitera 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 y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores. Existe causa justificativa del despido indemnizado al concurrir dichas causas, puesto que la reducción de actividad de servicios a la finalización de la contrata inicial ha generado dificultades que impiden el buen funcionamiento pues 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 sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla. Ahora bien, esta doctrina es de dudosa aplicación en aquellas empresas cuya actividad consiste en la prestación de servicios mediante las correspondientes contratas, por lo que no parece aceptable estimar que esas situaciones constituyan "dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa".

Encabezamiento

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a dieciséis de Septiembre de dos mil nueve

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado Don César Martínez Caracochea en nombre y representación de ISS LOGÍSTICA PRODUCCIÓN Y OUTSOURCING, S.L. contra la sentencia dictada el 13 de febrero de 2008 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en recurso de suplicación nº 6869/07, interpuesto contra la sentencia de fecha 26 de marzo de 2007, dictada por el Juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona, en autos

núm. 63/07, seguidos a instancias de DON Ángel Jesús , DON Arcadio , DON Celso , DON Ernesto , DON Humberto , DON Leoncio , DON Pablo , DON Serafin , DON Carlos Jesús , DON Juan Pablo contra ISS LOGISTICA, PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO S.L., actualmente ISS LOGISTICA PRODUCCION Y OUTSOURCING S.L., ISS FACILITY SERVICES S.A., NEUMÁTICOS MICHELIN S.A. actualmente MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL S.A., MERUSA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS S.A., MINISTERIO FISCAL sobre DESPIDO.

Ha comparecido en concepto de recurrido DON Arcadio , DON Celso , DON Ernesto , DON Humberto , DON Leoncio , DON Pablo , DON Serafin , DON Carlos Jesús , DON Juan Pablo representados por el Letrado Don Fernando Veiga Conde.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana,

Antecedentes

PRIMERO.- Con fecha 26 de marzo de 2007 el Juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: "**1º** .- Los actores ostentan, respectivamente, las siguientes circunstancias de antigüedad, categoría y salario: Ángel Jesús , 14.7.2006, mozo, 1345,50 €, Arcadio , 30.8.2000, conductor de carretilla, 1596,73 €, Celso , 25.10.2000, conductor carret. y grúa, 1520,17 €, Ernesto , 5.3.1998, capataz, 1811,69 €, Humberto , 13.4.1998, Jefe de grupo/Equipo Trp. 1946,70 €, Leoncio , 9.6.1998, Cond. Carret. y grúa, 1575,95 €, Pablo , 2.3.1998, Jefe de grupo/Equipo Trp., 2082,78 €, Serafin , 5.1.2000, conductor carret. y grúa, 1486,92 €, Carlos Jesús , 16.7.1998, conductor carret. y grúa, 1500,88 €, Juan Pablo , 29.6.1998, conductor carretilla, 1593,13 € (documental, no controvertido).**2º.-** El 30.11.2006 ISS. LOGÍSTICA, PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO SL les comunicó a los actores que procedía a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, de índole productiva y organizativa, con efectos del día 31.12.2006. Se les reconoció en la indemnización la antigüedad real (documental de ambas partes).**3º.-** En septiembre del año 2006 el centro de Michelin en Santa Perpetua tuvo conocimiento de que no se prorrogaría la contrata de ISS. Logística. Esta circunstancia se le comunicó al personal de Michelin y era conocida por los trabajadores destinados en el almacén. Durante el mes de mayo se había realizado una encuesta de mercado con vistas a realizar una contrata con otra empresa. Desde enero del presente año hay un nuevo contratista (testifical del responsable de Michelin en Santa perpetua).**4º.-** *Porsentencia dictada por el juzgado de lo social 2 de Sabadell, de fecha 14 de febrero del año 2007, se resuelve sobre el despido de un trabajador de ISS. Logística que prestaba sus servicios en el mismo centro Michelin de Santa Perpetua. En fecha cuatro de noviembre del año 2004 Michelin remitió al ISS. Logística un comunicado por el cual reducía la actividad del almacén de Santa Perpetua. En fecha 21.2.1005 se remite otro comunicado reduciendo nuevamente la actividad del almacén. En fecha 10 de octubre del año 2006 Michelin remite a ISS. Logística un comunicado conforme en fecha 31 de diciembre del año 2006 rescindiría definitivamente la contrata. Porsentencia del juzgado de lo social 1 de Sabadell de fecha 10 de mayo del año 2005se resuelve sobre el primer despido del mismo trabajador. En la sentencia se declara igualmente probada la disminución del trabajo en el centro de Michelin. Lasentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 17 de febrero del año 2006se declaró nulo el despido del actor por error en importe de la indemnización abonada. El trabajador había presentado en su momento denuncia por Mobbing contra la empresa García Aranda SA entre los meses de marzo y junio del año 2004 antes de la subrogación por parte de ISS. Logística, perteneciendo ya la empresa al grupo mercantil ISS. En 15 de noviembre del año 2004 la empresa procedió a la extinción de cuatro contratos por causas*

objetivas por la citada disminución del trabajo por cuenta de la principal Michelin en Santa Perpetua. El uno de marzo del año 2005 se realizaron cuatro nuevos despidos, por las mismas causas. En fecha ocho de agosto del año 2006 Michelin comunica que la contrata se rescinde el 31 de diciembre del año 2006, ratificándose en su decisión en fecha 10 de octubre pasado. En fecha tres de enero de este año se adjunta el acta de acuerdo de la finalización de la contrata a fecha 31 de diciembre del año 2006 (documental de ISS. Logística, documentos 1 a 7).**5º.-** Se tiene por reproducido y probado el listado de los resultados obtenidos por ISS. Logística en el centro de Michelin en Santa Perpetua durante el año 2006, que como documento nueve se aporta por la primera empresa. El resultado en ese ejercicio es de -43.079 €.**6º.-** ISS LOGÍSTICA, PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO SL tiene como socio único la sociedad Integrated Service Solutions, SL, sociedad unipersonal. En fecha 26 de mayo del año 2004 se modifica el objeto social de la primera empresa, teniéndose por reproducida y probada la escritura al efecto. Entre el objeto social se incluye la preparación de pedidos, paletización, enfardo y empaquetado de productos comerciales o industriales en todos sus procesos hasta entrega al destinatario y la manipulación y prestación de servicios auxiliares en todo tipo de industrias y comercios. En fecha dos de julio del año 2004 ISS. Logística se inscribe como empresario en la seguridad social (doc. 10 y 11 de ISS. LOGÍSTICA).**7º.-** ISS. LOGÍSTICA, PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO SL, ISS. FACILITY SERVICES SA, MERUSA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SA pertenecen al grupo empresarial ISS. El grupo cuenta alrededor de 300.000 trabajadores en todo el mundo y aproximadamente 25.000 en España (documental de ambas partes, hecho no controvertido; admiten la demandadas que forman grupo empresarial, aunque niegan que lo sea a efectos laborales).**8º.-** Los trabajadores prestaban sus servicios cuando fueron contratados por GRUPO DE SERVICIOS Y CONTRATAS GARCÍA ARANDA SA en la sede de la empresa NEUMÁTICOS MICHELIN SA, en Santa Perpetua de la Moguda, en el almacén. En fecha uno de diciembre del año 2001 García Aranda alquiló -doc. 34 de ISS. Logística- el local utilizado por la empresa en el centro de Michelin en Santa Perpetua para su uso como centro logístico y oficinas. Inicialmente Michelin realizaba la logística con sus propios medios. En Santa perpetua celebró una primera contrata con GRUPO DE SERVICIOS Y CONTRATAS GARCÍA ARANDA SA. Michelin mantenía dos contrata separadas una de limpieza y otra de logística. Se celebró inicialmente en fecha a 1 de febrero de 1999 una contrata hasta el 31 de marzo del año 2001 para las siguientes actividades: carga y descarga, almacenaje y libración, apilado y desapilado, clasificación y control de cubiertas recauchutadas nominativas, preverificación de carcasas para recauchutar. En fecha 28 de abril del año 2000 se incluyó la tarea de libración con destino a clientes de Aragón. Se celebró nueva contrata en fecha a uno de abril del año 2001 con las mismas tareas hasta el 31 de diciembre del año 2002. Se celebró nueva contrata en fecha 1 de enero del 2003 para ese año con las siguientes tareas: descarga de camiones de fábrica, transferencia, devoluciones; carga de plataformas, Interalmacenes, contenedores, camiones completos; clasificación Cross. Docking; preparación de pedidos; tratamiento de carcasas (clasificación, carga); clasificación REMIX. Con fecha uno de enero de 2004 se celebró nueva contrata hasta 31 de diciembre del año 2006 con las mismas tareas con la empresa ISS EUROPEAN CLENANING SYSTEM SA. Todas las tareas especificadas se realizaban según las condiciones descritas en el cuaderno de cargas. En fecha uno de abril del año 2004 la empresa ISS EUROPEAN CLENANING SYSTEM SA cambio de denominación, siendo a partir de entonces ISS FACILITY SERVICES SA, no experimentando modificación el contrato original. El uno de agosto del año 2004 se subroga en el contrato ISS LOGÍSTICA PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO SL. El contrato fue actualizado en fechas 1 de enero, 1 de abril del año 2005, 1 de enero del año 2006. En fecha ocho de agosto del año 2006 la principal notifica a la contratista que el contrato no se prorrogara (documental de Michelin). En relación con la contrata de limpieza, en fecha uno de marzo del año 2002 Michelin suscribió contrata con un Grupo de Servicios y

Contratas García Aranda, S.A. el objeto la contrata era la limpieza general de las instalaciones del almacén de Barcelona. ISS FACILITYYS se subrogó en el contrato. En fecha uno de enero del año 2004 se suscribe contrató entre Michelin y ISS EUROPEAN CLENANING SYSTEM SA para la prestación del servicio de manutención de productos acabados del grupo Michelin en su almacén de Barcelona en Santa Perpetua. Se pacta que la limpieza de las instalaciones y de los locales es responsabilidad de Michelin (documental de Michelin). **9º.-** Michelin tiene carretillas y traspalets en renting. Cuenta con máquina de fichajes propia para su personal, mutua propia diferenciada de la mutua de ISS Logística y representación sindical propia. Los trabajadores procedían de la empresa GRUPO DE SERVICIOS Y CONTRATAS GARCÍA ARANDA SA. Esta empresa de logística fue adquirida por ISS LOGÍSTICA, PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO SL en el año 2004 con la finalidad de entrar en la actividad de logística. Durante seis meses siguió trabajando la primera empresa hasta que se creó ISS LOGÍSTICA, PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO SL e inició su actividad en agosto del año 2004. GRUPO DE SERVICIOS Y CONTRATAS GARCÍA ARANDA SA mantenía una contrata de limpieza y otra de logística en la empresa NEUMÁTICOS MICHELIN SA (documental de Michelin, y testifical de la gerente de recursos humanos de la sociedad Holding, y testifical de Michelin). ISS Logística comunicó a los trabajadores que con fecha de efectos uno de agosto del año 2004 asumiría la contrata, cursando el alta de los trabajadores en su empresa. Igualmente se comunica a la representación legal de los trabajadores en la empresa GARCÍA ARANDA, S.A. que se subroga en los contratos de trabajo de los empleados destinados a la contrata de Michelin en Santa Perpetua con efectos de uno de agosto del año 2004. Durante el período comprendido entre uno de enero del año 2004 a 31 de julio del año 2004 cotizó por los trabajadores la empresa GARCÍA ARANDA, S.A. A partir del día uno de agosto del año 2004 cotiza ISS Logística (documento 12, 13, 14, 15 de la empresa ISS. Logística). **10º.-** ISS Logística ha facturado a Michelin por los trabajos efectivamente realizados. No se factura por trabajador o empleado u hora de trabajo invertida. Se realizan abonos por trabajos defectuosos y devoluciones (documento 16 de ISS Logística, que se tiene por reproducido y probado). **11º.-** ISS FACILITY SERVICES SA se dedica a la actividad de limpieza industrial. No realiza actividad de logística. Se le aplica el convenio de limpieza de edificios y locales de Cataluña. Su denominación originaria fue ISS Europe A/S. Esta sociedad constituyó la sociedad denominada ISS EUROPEAN CLENANING SYSTEM SA. En Michelin tenía una contrata de limpieza. Dentro de la actividad de limpieza ISS Facility cuenta con otra empresa que se nutre con trabajadores discapacitados (confesión y de su documental, documentos uno a cinco). Se tienen por reproducidas y probadas las cuentas anuales y el informe de gestión auditado a 31 de diciembre del año 2005 que aporta como documento 5. **12º.-** MERUSA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SA, del grupo ISS, fue adquirida en 30 de marzo del año 2006 por ISS FACILITY (documental aportada en fecha cinco de marzo del año 2007 a los presentes autos a instancias de la actora). Se dedica al mantenimiento eléctrico, proyectos montajes e instalación y cuenta con personal técnico y auxiliar. No se dedican a limpieza. Se aplica el convenio colectivo del metal para la provincia de Barcelona (confesión, testifical del señor Juan Alberto y de la documental de MERUSA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SA, doc. 1 a 5). **13º.-** ISS LOGÍSTICA, PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO, S.L. es una empresa cuya actividad es la prestación de servicios a tercero mediante contrata cuyo objeto es el movimiento de carga/descarga de mercancías, reposición de almacén, reparto minorista y en general manutención de productos acabados. La empresa consta de 266 trabajadores distribuidos en contratas del cliente Michelin en Burgos, Aranda del Duero, Lasarte, Valladolid y Vitoria, Hipercor/ El Corte Inglés en Valencia, Málaga, Jerez, Las Palmas de Gran Canaria y Tenerife y el cliente Carrefour en Palma de Mallorca (documental). ISS LOGÍSTICA, PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO, S.L. mantiene en vigor los contratos que acredita su documento 9 bis. A la fecha del cese de los actores no existe contrato alguno vigente en Cataluña para la actividad de logística. Se tienen por reproducida y probadas las

declaraciones anuales de operaciones con terceras personas (modelo 347) de ISS Logística, correspondientes a los años 2005 y 2006. La empresa soporta gastos derivados de su actividad como por ejemplo alquiler de maquinaria. La disminución de la facturación en la empresa Michelin supuso que disminuyera en el 14,75% la facturación estatal de la empresa. **14º.-** ISS Logística tiene cuentas diferenciadas no consolidadas. Los servicios de tesorería que se le presta a ISS Logística se realiza de forma retribuida (doc. 17 y 18 de la empresa). Se tienen por reproducidas y probadas las cuentas anuales de la empresa ISS Logística correspondientes ejercicio 2005 depositadas el registro mercantil de Barcelona (documento 20 de la empresa). **15º.-** Grupo ISS abarca a través de sus empresas actividades de limpieza, servicios auxiliares y servicios técnicos (documental de la actora, no controvertido). El grupo ISS cuenta, además, con una empresa Holding, denominado INEGRATED SERVICE SOLUTIONS SL que presta servicios comunes al grupo tales como tesorería, recursos humanos, formación, prevención de riesgos control de calidad etc. Factura a las empresas del grupo por los servicios que presta a precio de mercado (testifical de la gerente de recursos humanos de la sociedad Holding y documental, 19 de ISS. Logística, 7 de ISS. Facility y documental de Merusa). Se tiene por reproducido y probado el organigrama aportado a los autos. **16º.-** ISS FACILITY SERVICES SA mantenía una contrata de limpieza en Michelin. Contaba con un supervisor para todos los centros y personal propio. El 28 de febrero del año 2007 finalizó la contrata de limpieza. ISS FACILITY SERVICES SA disponía de Plan de Prevención de riesgos específico y contaba con personal -limpiadoras- propio. La contrata incluía las oficinas, sala de conferencias, aseos, sanitarios vestuarios, escaleras, pasillos zonas de circulación, almacén, Office y comedor (confesión de aquella, doc. 8 a 11 de la empresa, y testifical de la gerente de recursos humanos de la sociedad Holding, señora Bernarda , que fue gerente de recursos humanos de ISS FACILITY y jefe de personal del grupo ISS en Cataluña, que fue quien suscribió la comunicación de 21 de julio del año 2004 por la que se comunicaba a la representación legal de los trabajadores de la empresa García Aranda que desde el día uno día agosto del año 2004 pasaban a la empresa ISS LOGÍSTICA PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO S.L). **17º.-** Las carretillas utilizadas en el trabajo diario por la empresa ISS Logística llevaban un logotipo propio. Las carretillas de Michelin ostentaban una numeración propia y se identificaban de ese modo (testifical del señor Bernardo, mozo de almacén empleado de ISS. Logística). **18º.-** Los demandantes percibían sus retribuciones a cargo de ISS Logística. Los trabajadores de esta empresa y los de Michelin tenían comedores diferenciados, vestuarios propios y oficinas diferenciadas. La mutua de accidentes de ambas empresas es distinta. Los trabajadores de ISS Logística fichaban mediante medios mecánicos propios. Recibían instrucciones de su capataz (de las testificales del señor Juan Pablo y del Sr. Artemio). ISS Logística autorizaba las vacaciones de sus trabajadores (documentos 21 y 22 de la empresa). En fecha 21 de diciembre del año 2004 ISS Logística realizó una contratación interina de un trabajador para el centro de trabajo de Michelin en Santa Perpetua para prestar servicios como mozo de almacén en labores de carga y descarga (documento 23 de la empresa). En la empresa ISS logística se celebran elecciones sindicales propias (documento 33 de ISS. logística). **19º.-** Michelin organiza sus horarios, vacaciones y descansos y la contrata hace lo propio en relación con sus trabajadores. Cada empresa cuenta con sus medios productivos y realiza la organización de su trabajo, teniendo prohibido los trabajadores de ISS Logística utilizar los medios de la empresa Michelin: es posible que en algún momento puntual la contratista haya utilizado medios de la principal, si bien no era habitual (testifical del responsable de la sede de Michelin en Santa Perpetua). En fecha uno de septiembre del año 2005 Michelin cedió a ISS una carretilla elevadora (documento 245 de la actora). **20º.-** En alguna ocasión los trabajadores han recibido su nómina y otra documentación de su empresa dentro de un sobre en el que figura ISS Facility Services (documental de la actora). **21º.-** En fecha cinco de enero del año 2005 se suscribe contrato entre ISS FACILITY y la empresa Caifo y Asociados AIE para la prestación del servicio de

limpieza. En fecha 26 de enero del mismo año se suscribe contrato para el mismo objeto con la empresa Cubigel y en 26.1.2005 con Appliances Componets Companies Spain SA (documental presentada por aquella empresa el 5 de marzo del 2007 ante el juzgado a instancia de la actora).**22º.**- Los trabajadores realizaban la carga y descarga de los camiones, el transporte de mercancías, el denominado "Piking" o libraciones, el etiquetado de las ruedas, la recepción de carcasas de camión (testifical y escrito del encargado, ahora actor, señor Ernesto , de fecha uno de abril del año 2004 que obra en el bloque documental 32 de la empresa). El servicio prestado por parte de ISS Logística para Michelin se define en el documento "cuaderno de cargas", que como 26 se aporta por ISS logística, que se tiene por reproducido y probado. La actividad recogida es la de logística. Se tienen por reproducidos los documentos 27 a 30 de la empresa en los que se establece el plan y de cargas y descargas durante varios meses, suscrito por el capataz de ISS Logística en el centro de Michelin (el actor señor Juan Manuel) y las hojas de control suscritas por el mismo encargado. El encargado reporta a ISS Logística los kilos descargados y cargados, a efectos de su facturación (también doc. 31 en el que se recogen las incidencias suscitadas por incumplimientos).**23º.**- La empresa Michelin hay cuatro naves con una superficie total de 20.000 m². El mopeado se realizaba periódicamente con una máquina limpiadora. En época de vacaciones los trabajadores de ISS Logística realizaban libraciones y colocado de etiquetas en Michelin. Los trabajadores de ISS Logística tenían asignadas carretillas de la empresa y en ocasiones utilizaban también las carretillas de Michelin. Las carretillas de ISS tenían un anagrama y eran de color diferente a las de Michelin. En verano se contrataba a personal a través de empresas de trabajo temporal. El trabajo de mopeado se realizaba una o dos veces al mes y lo realizaba una persona. El personal de ISS Facility realizaba la limpieza de las oficinas. Los actores nunca han realizado esta limpieza (testifical de la empleada de la empresa CT logística subcontratada con Michelin).**24º.**- En la empresa Michelin sus trabajadores y los de ISS Logística nunca han realizado tareas conjuntas. Aquella empresa disponía de una contrata de limpieza con ISS Facility ya finalizada a principios de este año. Nunca los trabajadores de ISS Logística han sustituido a trabajadores de Michelin. En vacaciones las sustituciones en la empresa se han realizado a través de contrataciones realizadas por medio de empresas de trabajo temporal, contratándose a hijos de empleados de Michelin. Durante el año 2006 algún trabajador de ISS Logística ha realizado la limpieza de la nave (mopeado) utilizando una máquina fregadora propiedad de ISS. La limpieza figuraba en la contrata de limpieza. Se dejaba constancia documental (documentos 264 a 267) del mopeado. La limpieza de las oficinas y de los cristales se realizaba a cargo de personal de ISS Facility. El mopeado se hacía dos veces al mes y ocupaba a una o dos personas durante media mañana (testifical del responsable de Michelin en Santa Perpetua, documental). Se tienen por reproducidas y probados los partes de trabajo que presenta la actora como documentos 246 a 247, expresivos de las actividades realizadas en la empresa incluida las actividades de limpieza de pasillos, sala de baterías, muelles y almacén. Las sustituciones producidas durante el verano en la empresa Michelin se realizaban a través de personal contratado mediante empresas de trabajo temporal. Los trabajadores de Michelin y los de ISS Logística nunca realizaban la misma actividad. Las órdenes e instrucciones al personal de la contrata se daban por el encargado de ISS Logística (testifical Don Artemio , delegado de personal de Michelin y empleado de la empresa, profesional de 2ª, que manifiesta que sus compañeros le informaron en diciembre de la finalización de la contrata).**25º.**- La principal Michelin comunicaba al ISS. logística las incidencias o quejas que se producían en el servicio realizado por los trabajadores de esta empresa (documento 25 de ISS. logística).**26º.**- ISS Logística arrienda carretillas elevadoras eléctricas y traspalets eléctricos a proveedores habituales, para utilizarlas en la actividad de carga y descarga de camiones objeto de la contrata en Michelin (documento 24 de la empresa que se tiene por reproducir de probado).**27º.**- A algunos empleados que han prestado servicios en distintas

empresas del grupo se les ha respetado la antigüedad acumulada (así lo reconoce el gerente de ISS Logística y la señora Bernarda).**28º.-** El señor Vicente prestó servicios en ISS Logística y ha pasado posteriormente al Holding del grupo (documento 36 de la demandada ISS Logística). Era el responsable de la contrata y acudía periódicamente (confesión de la empresa). La Sra. Juana y Valle no han pertenecido ni pertenecen a ISS Facility Services SA (doc. 12 de ésta).**29º.-** En fecha 8.11.2006 los actores presentaron papeleta de conciliación en reconocimiento de derecho, solicitando el reconocimiento de la antigüedad real y su condición de trabajadores indefinidos al servicio de ISS LOGÍSTICA, PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO SL. Fueron citados al acto de conciliación para el día 29.11.2006. Se celebró el acto sin avenencia (documental).**30º.-** Se celebró conciliación sin avenencia.**31º.-** Los trabajadores no ostentan la condición representativa ni sindical ni la han ostentado el último año (no controvertido).".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que debo desestimar la demanda interpuesta por DON Ángel Jesús , DON Arcadio , DON Celso , DON Ernesto , DON Humberto , DON Leoncio , DON Pablo , DON Serafin , DON Carlos Jesús , DON Juan Pablo contra ISS LOGÍSTICA, PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO SL, actualmente ISS LOGÍSTICA PRODUCCIÓN Y OUTSOURCING SL, ISS FACILITY SERVICES SA, NEUMÁTICOS MICHELIN SA, actualmente MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL SA, MERUSA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SA, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, en reclamación por despido, declarando procedente la decisión extintiva y absolviendo a los demandados de los pedimentos deducidos en su contra, apreciando la falta de legitimación pasiva de ISS. FACILITY SERVICES SA, NEUMÁTICOS MICHELIN SA, actualmente MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL SA y MERUSA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SA.".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por DON Ángel Jesús , DON Arcadio , DON Celso , DON Ernesto , DON Leoncio , DON Pablo , DON Serafin , DON Carlos Jesús , DON Juan Pablo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó *sentencia en fecha 13 de febrero de 2008*, en la que consta el siguiente fallo: "Que, estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por DON Ángel Jesús , DON Arcadio , DON Celso , DON Ernesto , D. Humberto , DON Leoncio , DON Pablo , DON Serafin , DON Carlos Jesús contra *la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 29 de los de Barcelona, dictada el 26 de marzo de 2007* en los autos núm. 63/07, seguidos frente a ISS LOGÍSTICA, PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO, S.L., ISS FACILITY SERVICES, S.A., MERUSA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS, S.A. y NEUMÁTICOS MICHELIN, S.A. debemos revocar y revocamos la misma y, con estimación parcial de la demanda inicial, debemos declarar y declaramos la improcedencia de los despidos de los trabajadores recurrentes. condenando a ISS LOGÍSTICA, PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO, S.L. a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, opte entre la inmediata readmisión de los trabajadores en las condiciones anteriores al despido y devolución por parte de éstos de la indemnización percibida, en su caso, o el pago de una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, lo que supone 925,03 € para el Sr. Ángel Jesús , 15.168,94 € para el Sr. Arcadio , 14.061,57 € para el Sr. Celso , 23.551,97 € para el Sr. Ernesto , 25.307,10 € para el Sr. Humberto ; 20.093,36 € para el Sr. Leoncio , 27.336,49 € para el Sr. Pablo , 15.612,66 € para el Sr. Serafin , 18.948,61 € para el Sr. Carlos Jesús , y 20.312,41 € para el Sr. Juan Pablo , debiendo descontarse asimismo la suma ya percibida en dicho concepto; con abono, en todo caso de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, manteniendo de los pronunciamientos absolutorios de las restantes codemandadas.".

TERCERO.- Por la representación de ISS LOGÍSTICA PRODUCCIÓN Y OUTSOURCING, S.L. se formalizó el presente recurso de casación

para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el 17 de junio de 2008. Se aporta como *sentencias contradictorias con la recurrida las dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha 25 de septiembre de 2006 y de 7 de febrero de 2005.*

CUARTO.- Por providencia de esta *Sala de fecha 22 de abril de 2009* se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de diez días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso PROCEDENTE, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10 de septiembre de 2009, fecha en que tuvo lugar.

Fundamentos

PRIMERO.- 1. Los demandantes prestaban sus servicios a la empresa ISS Logística, Producción y Mantenimiento S.L., quien los empleaba en la ejecución de una contrata de logística que mantenía con Michelin S.A. en el centro de trabajo de Santa Perpetua en Cataluña. La citada contrata terminó por decisión de la empresa principal el 31 de diciembre de 2006, lo que motivó que la empresa empleadora rescindiera los contratos de los demandantes por causas organizativas y productivas. Consta que la empresa, perteneciente a un grupo empresarial que emplea a unos 25.000 trabajadores en España, no tenía en Cataluña contrato alguno vigente en la actividad logística. *La sentencia recurrida en el presente recurso, dictada el día 13 de febrero de 2008* por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, con esos antecedentes declaró improcedentes los despidos, al estimar que, dado que la pérdida de la contrata sólo afectaba al 10 por 100 de la plantilla y al 14'75 por 100 de la facturación, la rescisión de la contrata no afectaba a la viabilidad de la empresa quien podía haber reorganizado su actividad y recolocado a los demandantes tomando medidas de movilidad geográfica.

2. El recurso interpuesto se articula en dos motivos. El primero de ellos plantea que la pérdida de una contrata constituye causa productiva que justifica el despido objetivo de los trabajadores empleados en ella, sin que sea necesaria la búsqueda previa de soluciones alternativas que pasen por la movilidad geográfica o funcional de los afectados. *Como sentencia contradictoria para sustentar este motivo del recurso, se alega la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 25 de septiembre de 2006* en el recurso de suplicación 2297/2006. Se trataba en ella de una empresa que, al extinguirse la contrata de prestación de servicios que tenía con otra, acordó amortizar por causas productivas los contratos de los trabajadores que empleaba en ella. Y la sentencia de contraste estimó que la simple pérdida de la contrata constituía causa productiva suficiente para la extinción de los contratos de trabajo adscritos a ella, sin que sea preciso, previamente, agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en otro puesto de trabajo, acudiendo a medidas de movilidad geográfica o funcional.

El segundo motivo del recurso plantea la cuestión relativa a si la pérdida de una contrata justifica la extinción de los contratos de los trabajadores adscritos a ella sin más, sin que sea preciso acreditar que tal extinción contribuye a garantizar la viabilidad futura de la empresa. Para sustentar este motivo se trae, *como sentencia contradictoria, la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de*

Madrid el día 7 de febrero de 2005 en el recurso de suplicación 5039/044. Se trataba en ella del caso de unos trabajadores cuyo puesto de trabajo se había amortizado por razones organizativas y de producción, al haberse extinguido la contrata de servicios en la que eran empleados. Y la sentencia de contraste, señala que, conforme al artículo 52-c) del Estatuto, no es exigible que, cuando se trata de la extinción por causas organizativas o productivas, la resolución de los contratos contribuya a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma y añade que en estos casos no hay que valorar la situación global de la empresa, sino sólo la unidad de la misma afectada.

3. La sentencia recurrida es contradictoria en los términos que requiere el artículo 217 de la L.P.L., con las dos sentencias que se alegan de contraste. En ambos casos supuestos la contradicción se da porque la sentencia recurrida ha estimado que no es bastante para que la extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas sea justificada, con que se haya producido la finalización de la contrata a la que los trabajadores estaban adscritos, sino que es preciso que esta medida contribuya a viabilizar la empresa y que, previamente, se haya intentado reorganizar la actividad y recolocar al personal adscrito a la contrata adoptando medidas de movilidad geográfica y funcional. Por contra, las sentencias de contraste han entendido que basta con que se extinga la contrata para que esté justificada por razones productivas la extinción de los contratos de los trabajadores adscritos a ella, sin que sea preciso, según una, acudir previamente a otras medidas de recolocación y, según la otra, que esa medida haga viable la actividad empresarial. La diferencias entre una y otra sentencia de contraste son de matiz, pues lo importante es que en ambas se sostiene que la pérdida de la contrata es causa bastante para extinguir los contratos de los trabajadores adscritos a ella, sin que sean exigibles otros requisitos. Por ello, procede el examen simultáneo de los dos motivos del recurso que, realmente, plantean la misma controversia, ya que, si se resuelve que la pérdida de la contrata es causa suficiente para la extinción de los contratos de trabajo de los empleados en ella, resulta innecesario examinar que otros requisitos no son exigibles. La cuestión es si son exigibles otros requisitos además de la pérdida de la contrata y no cuales son esos otros requisitos. Por ello, bastaba con haber citado una de las dos sentencias de contraste para que procediera el examen y la resolución de la cuestión planteada.

SEGUNDO.- La cuestión objeto de debate ha sido examinada y resuelta por esta Sala en *sentencias de 7 de junio de 2007 (Rec. 191/066)*, *de 31 de enero de 2008 (Rec. 1719/07)* y *12 de diciembre de 2008 (Rec. 4555/07)*, en las que se examinó si la finalización total o parcial de una contrata justificaba la amortización de los puestos de trabajo sobrantes y el despido objetivo de los trabajadores afectados, controversia que fue resuelta en favor de las tesis sustentadas por la empresa recurrente, solución interpretativa que debe mantenerse, al no existir razones que justifiquen un cambio de criterio.

Tal solución, como dijimos en nuestra *sentencia de 31 de enero de 2008 (Rec. 1719/07)* se funda en que: "Las causas empresariales que pueden ser alegadas en el despido objetivo por necesidades económicas son, de acuerdo con la dicción del art. 52 c) ETo bien "causas económicas" o bien "causas técnicas, organizativas o de producción". Para que las causas económicas se consideren justificadas el empresario ha de acreditar que la decisión extintiva contribuye a la superación de "situaciones económicas negativas", mientras que la justificación de las "causas técnicas, organizativas o de producción" requiere la acreditación de que el despido contribuye a "superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa ... a través de una mejor organización de los recursos". 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; STS 19-3-2002, rec. 1979/2001; STS 21-7-2003, rec. 4454/2002). 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; STS 7-6-2007, citada)".

"La conjunción de las consideraciones anteriores permite afirmar que, 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". Y, como señalamos en nuestra *sentencia de 7 de junio de 2007 (Rec. 191/06)* "esta Sala ha sentado la doctrina de que el art. 52-c) del ET no impone al empresario la obligación de "agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador" en la empresa, ni viene aquél obligado, antes de hacer efectivo el despido objetivo, a destinar al empleado "otro puesto vacante de la misma". Así lo han establecido las *sentencias de este Tribunal de 21 de julio del 2003, rec. 4454/2002; 19 de marzo del 2002, rec. n.º 1979/2001; y 13 de febrero del 2002, rec. n.º 1496/2001*, entre otras. Por consiguiente, de conformidad con la doctrina jurisprudencial que se acaba de citar, lo lógico es deducir que la amortización de plazas por causas ajenas a la voluntad del empleador, constituye causa objetiva justificativa del despido, sin que el hecho de que puedan existir en la empresa otros puestos vacantes, determine normalmente la declaración de improcedencia de tal despido".

"Es cierto que esta doctrina es de muy dudosa aplicación en aquellas empresas cuya actividad consiste en la prestación de servicios a otras empresas mediante las correspondientes contratas, toda vez que la finalización o terminación de estas contratas, que normalmente produce la amortización de puestos de trabajo, es una situación que se da habitualmente en la actuación de dichas empresas; por lo que no parece aceptable estimar que esas situaciones constituyen o suponen en estos casos "dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa".

TERCERO.- La aplicación de la anterior doctrina al caso de autos obliga a estimar el recurso, por cuánto resultan acreditadas las razones organizativas que alegó la empresa, quien no disponía de otros centros de trabajo en Cataluña y además ofertó a los afectados darles ocupación en otros lugares de España, cual consta en la carta de cese, sin que los mismos aceptaran. Procede, por tanto, casar la sentencia recurrida y confirmar la sentencia de la instancia con desestimación del recurso de suplicación interpuesto contra ella. Sin costas y con devolución a la recurrente de los depósitos constituidos para recurrir.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

Fallo

Estimamos el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por el Letrado Don César Martínez Caracochea en nombre y representación de ISS LOGÍSTICA PRODUCCIÓN Y OUTSOURCING, S.L. contra *la sentencia dictada el 13 de febrero de 2008 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña*, en recurso de suplicación nº 6869/07, interpuesto contra *la sentencia de fecha 26 de marzo de 2007, dictada por el Juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona, en autos núm. 63/07*, seguidos a instancias de DON Ángel Jesús , DON Arcadio , DON Celso , DON Ernesto , DON Humberto , DON Leoncio , DON Pablo , DON Serafin , DON Carlos Jesús , DON Juan Pablo contra ISS LOGISTICA, PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO S.L., actualmente ISS LOGISTICA PRODUCCION Y OUTSOURCING S.L., ISS FACILITY SERVICES S.A., NEUMÁTICOS MICHELIN S.A. actualmente MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL S.A., MERUSA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS S.A., MINISTERIO FISCAL sobre DESPIDO. Casamos la sentencia recurrida y resolviendo el debate planteado en suplicación debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación que en su día se interpuso contra *la sentencia dictada en la instancia el día 26 de marzo de 2007*, la que expresamente confirmamos. Sin costas. Se decreta la devolución del depósito constituido para recurrir.

Devuélvanse las actuaciones al Organismo Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.
