

SUMARIO:

Despido objetivo por causas organizativas y productivas (finalización de contrata). Mozo especialista con contrato indefinido. *Empresa que en el mismo periodo de tiempo ha procedido a la contratación de trabajadores a través de ETT, para prestar servicios también como mozo especialista en otro centro de trabajo de la misma provincia, ubicado a 26 Km del centro al que pertenecía el trabajador despedido. 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. 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. Esta decisión extintiva debe constituir una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva que sea proporcional y adecuada a los fines que se pretenden conseguir, lo que no implica que corresponda a la Sala fijar la precisa idoneidad de la medida a adoptar por el empresario ni censurar su oportunidad en términos de gestión empresarial, sino que únicamente han de excluirse -como carentes de razonabilidad- aquellas decisiones empresariales que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores. Respecto del ámbito de afectación de las causas técnicas, organizativas o productivas, estas pueden actuar en puntos concretos de la vida empresarial y no alcanzar a la entidad globalmente considerada, por lo que el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo. En el caso analizado, las causas se han producido en el centro de trabajo donde prestaba servicios el operario despedido, en el que se ha extinguido la contrata de logística de productos neumáticos, siendo razonable la medida adoptada, ya que las aludidas causas técnicas y organizativas afectan al funcionamiento de un centro de trabajo de los varios que posee la empresa. En consecuencia, al producirse la extinción de la totalidad de la contrata y no la mera reducción del volumen de la misma, resulta ajustada la medida adoptada de extinción de los contratos de las personas trabajadoras que venían prestando sus servicios en ese centro de trabajo. No empece tal conclusión el hecho de que uno de los cinco trabajadores que prestaba servicios en el mencionado centro haya sido reubicado en otro centro próximo, pues el artículo 52 c) del ET no impone al empresario la obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la empresa, ni viene aquel obligado, antes de hacer efectivo el despido objetivo, a destinar al empleado a otro puesto vacante de la misma.*

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 51 y 52 c).

PONENTE:

Doña María Luisa Segoviano Astaburuaga.

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4890/2018

Ponente: Excm. Sra. D.ª María Luisa Segoviano Astaburuaga

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

Excma. Sra. y Excmos. Sres.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga
D. Ángel Blasco Pellicer
D. Sebastián Moralo Gallego
D. Juan Molins García-Atance
D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 11 de enero de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada D^a. Yasmina Canalejo Aglio, en nombre y representación de D. Gonzalo, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de fecha 20 de septiembre de 2018, recaída en el recurso de suplicación núm. 687/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Guadalajara, dictada el 6 de octubre de 2017, en los autos de juicio núm. 177/17, iniciados en virtud de demanda presentada por D. Gonzalo, contra FM Logistic Iberica SL, con intervención del FOGASA, sobre despido.

Ha sido parte recurrida FM Logistic Iberica SL representada por la procuradora D^a. Ana Lázaro Gogorza y asistida por el letrado D. Javier Adiego Reta.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D^a María Luisa Segoviano Astaburuaga.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 6 de octubre de 2017, el Juzgado de lo Social nº 2 de Guadalajara, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando como desestimo la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por DON Gonzalo frente a FM LOGISTIC IBÉRICA S.L con intervención del FOGASA sobre DESPIDO, declaro PROCEDENTE el despido del actor con efectos de 31 de enero de 2017 y ABSUELVO a la empresa de los pedimentos de adverso."

Segundo.

Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

" PRIMERO.- D. Gonzalo vino prestando servicios para Fm Logistic Ibérica S.L desde el 17 de febrero de 2009 en virtud de contrato de puesta a disposición con ETT Unique Inteim SAU ETT y desde 4 de enero de 2010 en virtud de contrato indefinido a tiempo completo suscrito con la demandada. El trabajador ostentaba la categoría profesional de mozo especialista, percibiendo un salario de 1.569,30 euros mensuales incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias. Prestaba servicios en el centro del cliente Tyre Eco Chain en la localidad de Cabanillas (Guadalajara). -incontrovertido-.

Segundo.

La empresa, con fecha 13 de enero de 2017 entregó al trabajador carta de despido objetivo, con fecha de efectos de 31 de enero de 2017 por causas productivas y organizativas, por finalización total y definitiva de la contrata con la empresa cliente Tyre Eco Chain -doc nº 1 de la demanda que se da por íntegramente reproducido-.

Tercero.

Fm Logistic Ibérica S.L venía prestando sus servicios de logística en las instalaciones de la citada empresa cliente Tyre Eco Chain en Cabanillas, siendo sus principales productos, neumáticos. El contrato de prestación de servicios entre la demandada y Tyre Eco Chain finalizó el 31 de enero de 2017. -interrogatorio del trabajador y empresa; testifical y existencia de documentos 4 y 5, en lengua inglesa- CUARTO.- La empresa contaba con 5

empleados en plantilla, habiendo despedido a 4 de ellos, entre ellos el actor, y reubicado a otro en el centro de trabajo de Torija (Guadalajara). Este último, D. Julián, desarrollaba funciones de coordinador o jefe de equipo. - alegaciones de la demanda, interrogatorio de empresa y testificales-

Quinto.

Fm Logistic Ibérica S.L presta también sus servicios de logística para la empresa Brother S.L.U desde 2009, en la localidad de Torija en Guadalajara, siendo sus principales productos, impresoras. -interrogatorio del trabajador y empresa; testifical y existencia de documento 6 en lengua inglesa-

Sexto.

Fm Logistic Ibérica S.L tiene un único código de cotización en relación a los trabajadores que prestaban servicios en los dos centros de Guadalajara. El número de trabajadores en plantilla en la provincia de Guadalajara ha descendido de 19 en octubre de 2016 a 11 en febrero de 2017, manteniéndose dicho número en los meses de marzo y abril siguientes. -docs. 17 y 18 de la empresa-

Séptimo.

Fm Logistic Ibérica S.L ha venido suscribiendo contratos de puesta a disposición con la empresa de Trabajo Temporal Temporing S.L para cubrir tareas de mozo especialista tanto en Cabanillas como en Torija. Algunos de esos trabajadores han prestado servicios en ambos centros de forma alternativa. Desde enero hasta abril de 2017, Fm Logistic Ibérica S.L ha suscrito 17 contratos de puesta a disposición con la empresa de Trabajo Temporal Temporing S.L para cubrir tareas de mozo especialista, en el Centro de Torija.- docs. 27 a 30 de la empresa-

Octavo.

Los servicios de logística prestados por Fm Logistic Ibérica S.L en las dos empresas clientes, Tyre Eco Chain en Cabanillas y Brother S.L.U en Torija, siguen un proceso similar. -interrogatorio de empresa-

Noveno.

Los centros de Cabanillas y Torija compartían representación de los trabajadores, habiendo sido elegida, D^a Adelaida como delegada de personal. -Testifical en el acto del juicio- .

Décimo.

En fecha 31 de enero de 2017 el número de empleados de la empresa a nivel nacional ascendía a más de 400 empleados (430 aproximadamente). Entre el 1 de noviembre de 2016 y hasta el 31 de enero de 2017, 15 trabajadores cesaron su relación con la empresa. -doc. 22 de empresa en relación con docs.18, 20, 8 y 10 de la misma.

DÉCIMO PRIMERO.- El trabajador no ostenta ni ha ostentado cargo sindical alguno.

DÉCIMO SEGUNDO.- Con fecha 8 de marzo de 2016 se celebró acto de conciliación ante el SMAC en virtud de papeleta presentada en fecha 24 de febrero de 2017 que concluyó Sin Avenencia."

Tercero.

Contra la anterior sentencia, D. Gonzalo formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, dictó sentencia en fecha 20 de septiembre de 2018, recurso de suplicación nº 687/2018, en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D. Gonzalo contra la sentencia dictada el 6-10-17 por el juzgado de lo social nº 2 de Guadalajara, en virtud de demanda presentada por el indicado contra la mercantil "FM Logistic Iberica SL", y en consecuencia confirmamos la reseñada resolución. Sin costas."

Cuarto.

Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, D. Gonzalo, interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en fecha 21 de febrero de 2018 (RS 1732/2017).

Quinto.

Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la recurrida FM Logistic Iberica SL, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado.

Sexto.

Se señaló para la votación y fallo el día 11 de enero de 2022, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

1.- La cuestión que se plantea en este recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en resolver si es ajustado a derecho un despido objetivo, cuando concurren causas productivas y organizativas, y la empresa en el mismo periodo de tiempo ha procedido a la contratación de trabajadores a través de ETT, en otro centro de trabajo de distinta localidad pero de la misma provincia.

2.- El Juzgado de lo Social número 2 de Guadalajara dictó sentencia el 6 de octubre de 2017, autos número 177/2017, desestimando la demanda formulada por D. Gonzalo contra FM LOGISTIC IBÉRICA SL, con intervención del FOGASA, sobre DESPIDO, declarando procedente el despido del actor, absolviendo a la empresa demandada de los pedimentos contenidos en la demanda en su contra formulada.

Tal y como resulta de dicha sentencia, el actor vino prestando servicios para Fm Logistic Ibérica S.L desde el 17 de febrero de 2009, en virtud de contrato de puesta a disposición con ETT Unique Inteim SAU ETT y desde 4 de enero de 2010, en virtud de contrato indefinido a tiempo completo suscrito con la demandada.

El trabajador ostentaba la categoría profesional de mozo especialista, prestando sus servicios en el centro del cliente Tyre Eco Chain en la localidad de Cabanillas (Guadalajara).

La empresa, en fecha 13 de enero de 2017, entregó al trabajador carta de despido objetivo, con fecha de efectos de 31 de enero de 2017 por causas productivas y organizativas, por finalización total y definitiva de la contrata con la empresa cliente Tyre Eco Chain Fm Logistic Ibérica S.L. Venía prestando sus servicios de logística en las instalaciones de la citada empresa cliente Tyre Eco Chain en Cabanillas, siendo sus principales productos, neumáticos.

La empresa contaba con 5 empleados en plantilla, habiendo despedido a 4 de ellos, entre ellos el actor, y reubicado a otro en el centro de trabajo de Torija (Guadalajara), quien desarrollaba funciones de coordinador o jefe de equipo.

Fm Logistic Ibérica S.L presta también sus servicios de logística para la empresa Brother S.L.U desde 2009, en la localidad de Torija en Guadalajara, siendo sus principales productos, impresoras.

Fm Logistic Ibérica S.L ha venido suscribiendo contratos de puesta a disposición con la empresa de Trabajo Temporal Temporing S.L para cubrir tareas de mozo especialista tanto en Cabanillas como en Torija. Algunos de esos trabajadores han prestado servicios en ambos centros de forma alternativa.

Desde enero hasta abril de 2017, Fm Logistic Ibérica S.L ha suscrito 17 contratos de puesta a disposición con la empresa de Trabajo Temporal Temporing S.L para cubrir tareas de mozo especialista, en el centro de Torija.

En fecha 31 de enero de 2017 el número de empleados de la empresa a nivel nacional ascendía a más de 400 empleados (430 aproximadamente). Entre el 1 de noviembre de 2016 y hasta el 31 de enero de 2017, 15 trabajadores cesaron su relación con la empresa.

3.- Recurrida en suplicación por la Letrada Doña Jasmina Canalejo Aglio, en representación de D. Gonzalo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha dictó sentencia el 20 de septiembre de 2018, recurso número 687/2018, desestimando el recurso formulado.

La sentencia entendió que no cabe duda alguna que, como tiene señalado de manera reiterada la jurisprudencia en la materia, la terminación de una contrata constituye una típica causa productiva, que puede justificar la extinción de la relación laboral por causas objetivas, STS de 30-6-15 (rec. 2769/2014).

La sentencia razona que existen dos centros de trabajo porque lo decisivo es que nos encontramos ante lugares de trabajo plenamente diferenciados, ubicados en localidades y empresas distintas, como consecuencia de las contrata suscritas con distintos clientes, de modo que la terminación de una de las contrata afecta claramente a los trabajadores adscritos a la misma.

Respecto a la incidencia que tiene en el asunto el recurso de la empresa empleadora a trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal señala que, de un lado, resulta completamente irrelevante que la empresa hubiera recurrido al trabajo temporal con anterioridad al despido del demandante, en términos, por cierto no conocidos, en cuanto tal circunstancia nada indica sobre el hecho de que terminada una contrata y abandonada una de las empresas clientes, exista causa objetiva para dar por terminadas las relaciones laborales vinculadas. Y de otro lado, porque las contrataciones temporales, a las que se alude en la sentencia de instancia, son de fecha posterior al despido, y por ello nada nos indican, de nuevo, sobre la justificación de la causa de despido.

En lo relativo a la eventual obligación de la empresa empleadora de recolocar al trabajador, como también señaló la STS de 30-6-15, el criterio general es que no existe tal obligación.

4.- Contra dicha sentencia se interpuso por la Letrada Doña Jasmina Canalejo Aglio, en representación de D. Gonzalo, recurso de casación para la unificación de doctrina aportando, como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha el 21 de febrero de 2018, recurso número 1732/2017.

La Procuradora Doña Ana Lázaro Gogorza, en representación de FM LOGISTIC IBÉRICA SL, ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que el mismo ha de ser desestimado.

Segundo.

1.- Procede el examen de la sentencia de contraste para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS, que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.

2.- La sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha el 21 de febrero de 2018, recurso número 1732/2017, estimó el recurso de suplicación interpuesto por D. Jose Carlos frente a la sentencia de fecha 5 de julio de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de los de Guadalajara, autos 173/2017, revocando la sentencia recurrida.

Los hechos probados que constan en dicha sentencia y los que la Sala de suplicación ha adicionado, a la vista del motivo del recurso formulado por la parte al amparo del artículo 193 b) de la LRJS, son que el demandante ha prestado servicios para la empresa demandada, con antigüedad de fecha 16/03/2009, con la categoría profesional de mozo especialista en el centro de trabajo sito en el establecimiento de la empresa codemandada en Cabanillas del Campo. La relación laboral se inició mediante la suscripción de un contrato de puesta a disposición suscrito con la ETT Unique interim ETT SAU, empresa que se ha integrado en la codemandada, Randstad.

La relación laboral ha devenido indefinida, dependiendo desde el 1/07/2010 de la empresa codemandada, fecha esta última en que suscribieron un contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo.

El 13/01/2017 la empresa FM LOGISTICS IBERICA SL entregaba al trabajador notificación en la que se comunicaba que la empresa procedía a la extinción del contrato de trabajo por amortización de puesto de trabajo por causas de naturaleza productiva y organizativa, con fecha de efectos de 31/01/2017, de conformidad con lo establecido en el artículo 52 c) del ET.

Las causas son que la empresa Tyre Eco Chain había comunicado por escrito la finalización de la contrata de servicios con fecha de efectos de 31/01/2017. La empresa puso a disposición del trabajador la indemnización de 20 días/año de servicio.

La empresa demandada tiene varios centros de trabajo en España, entre ellos otro en el término municipal de Torija, municipio perteneciente a la provincia de Guadalajara.

Consta la relación de contratos temporales y puesta a disposición a través de ETT para prestar servicios en los centros de la demandada en Cabanillas del Campo, que tenía por objeto todo lo relacionado con la carga y descarga de neumáticos Pirelli, y Torija, en este último relativo a carga, descarga y demás actividades necesarias de impresoras de varios fabricantes.

Entre estos contratos de puesta a disposición aparece uno fechado en Madrid el 26/10/2016 para la prestación de servicios de carga y descarga de neumáticos Pirelli en el centro de Torija.

En el centro de trabajo de Guadalajara la empresa demandada cotizaba en el Régimen General de la Seguridad Social por los trabajadores conforme seguidamente se detalla:

En los meses de junio y julio de 2016 tenía en alta a 20 trabajadores.

En los meses de octubre y noviembre cotizaba por 19 empleados.

En el mes de diciembre de 2016 por 17 trabajadores, al igual que en enero de 2017.

Desde febrero de 2017 y hasta abril ha cotizado por 11 trabajadores.

La empresa ha suscrito contratos de puesta a disposición para la actividad a desarrollar en Torija. Así, para mozo especialista (coincidente con la categoría profesional del actor, quien fue cesado el 31 enero 2017), se

suscribieron contratos de puesta a disposición con una ETT en las siguientes fechas: 24 octubre 2016; 26 octubre 2016; 31 octubre 2016; 2 noviembre 2016; 3 noviembre 2016; 21 noviembre 2016; 22 noviembre 2016; 9 diciembre 2016 y 12 diciembre 2016

A la fecha de la celebración del juicio el centro de la demandada en Cabanillas del Campo permanecía cerrado.

La sentencia, invocando la sentencia de esta Sala de 21 de diciembre de 2012, recurso 199/2012, entendió que si bien no puede predicarse una prohibición absoluta de que una empresa que acude a la puesta a disposición de trabajadores por ETTs pueda al mismo tiempo acordar despidos objetivos, en todo caso sí se constata una aparente contradicción e irrazonabilidad en este proceder empresarial; pues, si el cese objetivo ha de basarse en un sobredimensionamiento o desajuste (excedentariidad) de la plantilla, ello viene a entrar en contradicción con el dato de que al mismo tiempo esté solicitándose la prestación de servicios por trabajadores cedidos por ETTs.

Todo lo anterior lleva a considerar que, en aquellos casos en que se produzca esta situación (coincidencia en el tiempo de ceses objetivos y acudimiento a servicios de ETTs), la empleadora deberá acreditar de manera rigurosa y cumplida la ausencia de irrazonabilidad en su proceder y, en particular, deberá probar que los trabajadores solicitados de ETTs realizan actividades distintas de las que venían realizando los trabajadores cesados por causas objetivas.

En el caso examinado el cese del actor se ha producido coincidiendo con que la empresa demandada viene acudiendo a contratos de puesta a disposición a través de ETTs y es continuada tal conducta empresarial de acudir a la puesta a disposición de personal por ETTs, ha de concluirse que dicho cese objetivo no se encuentra debidamente justificado, al no acreditarse la excedentariidad del trabajador despedido, ni el sobredimensionamiento de la plantilla empresarial.

3.- Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS. En efecto, en ambos supuestos se trata de trabajadores que prestan servicios para la misma empresa FM LOGISTICS IBERICA SL. con la misma categoría profesional -mozo- en el mismo centro de trabajo -Cabanillas del Campo- con similar iter laboral. -Al inicio de la relación contrato de puesta a disposición a través de ETT y desde el año 2010 en virtud de contrato indefinido a tiempo completo-, habiéndoles extinguido la empresa su contrato por causas objetivas -la empresa Tyre Eco Chain- había comunicado por escrito la finalización de la contrata de servicios con fecha de efectos de 31/01/2017 -en fecha de 31/01/2017-.

Efectivamente los pronunciamientos de cada una de las sentencias enfrentadas son diferentes y ahí radica la contradicción, siendo irrelevante a estos efectos, en contra de lo que alega la recurrida en su escrito de impugnación del recurso, que la sentencia recurrida razone que carece de efecto alguno, en orden a la calificación del despido, que la empresa hubiera recurrido al trabajo temporal con anterioridad al despido del demandante, lo que no incide en que la terminación de la contrata sea justa causa para la extinción de las relaciones laborales vinculadas, ni indican nada sobre las causas del despido las contrataciones temporales producidas con posterioridad al mismo y la sentencia de contraste entienda que tal dato hace que el despido sea injustificado.

A la vista de tales datos forzoso es concluir que concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS por lo que, habiéndose cumplido los requisitos establecidos en el artículo 224 de dicho texto legal, procede entrar a conocer del fondo del asunto.

Tercero.

1.- El recurrente alega vulneración de lo establecido en los artículos 51 y 52 del ET, en relación con el artículo 8 de la LETT. Invoca sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de Madrid y de Castilla-La Mancha, así como STS, Sala Cuarta de 28 de octubre de 2016.

En esencia aduce que el despido ha de ser declarado improcedente ya que carece de justificación alguna fundamentalmente porque quedando acreditado que tanto antes como después del despido ha recurrido, masivamente, a contrataciones de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, la empresa no ha hecho el más mínimo esfuerzo por intentar acreditar que el hecho de tener tantos trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal responde a una cuestión o razón concreta. No se ha acreditado que la empresa tenga una situación que avale la contratación a través de empresas de ETT, sino que se trata de una actividad normal y permanente de la empresa.

Hay que poner de relieve que las sentencias citadas por la parte, dictadas por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, no constituyen jurisprudencia ya que, a tenor del artículo 1.6 del Código Civil: "La jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho".

2.- Respecto a si está justificado un despido objetivo cuando concurren causas productivas y la empresa en el mismo periodo de tiempo ha procedido a la contratación de trabajadores a través de ETT, esta Sala ha razonado en la sentencia de 28 de febrero de 2018, recurso 1731/2016:

"En el presente supuesto, aunque hayan quedado acreditadas las causas productivas por el descenso del volumen de ocupación y salidas de productos, la extinción del contrato del trabajador no se presenta como racional en términos de eficacia de la organización empresarial en la medida en que difícilmente puede contribuir a ajustar el volumen de la plantilla del centro de trabajo de Seseña a las necesidades derivadas del decremento de la necesidad de trabajo producida en los años de referencia, cuando consta perfectamente acreditado que en el mismo período de tiempo, por parte de la empresa se ha procedido a la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en los años en los que la disminución de las necesidades productivas en el centro de trabajo se produce y en un importante número, que no resulta, en absoluto baladí. Igualmente la existencia de realización de horas extras. En tales circunstancias corresponde a la empresa acreditar que tales contrataciones y excesos de jornada obedecían a necesidades coyunturales y, aun en ese caso, que no podían realizarse por el trabajador despedido; y, en todo caso, que las necesidades cubiertas a través de contrataciones indirectas en nada afectaban a la disminución que constituía la causa productiva alegada. En esas condiciones, habida cuenta de que los contratos de puesta a disposición eran para categorías y funciones similares a las realizadas por el trabajador despedido, y teniendo en cuenta su elevado número, aparece como correcta la apreciación de la sentencia recurrida de que no ha quedado suficientemente acreditada la incidencia de la causa productiva alegada sobre las necesidades y el volumen de empleo. Cuestión que debió acreditar en todo caso la empresa demanda si las aludidas contrataciones tuvieran una justificación que pudiera mantener la razonabilidad de la medida extintiva, lo que con los datos obrantes en autos no se observa".

La Sala razona, ante un despido objetivo por causas productivas -descenso del volumen de ocupación y salidas de productos- que no se presenta como racional "cuando consta perfectamente acreditado que en el mismo período de tiempo, por parte de la empresa se ha procedido a la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en los años en los que la disminución de las necesidades productivas en el centro de trabajo se produce y en un importante número, que no resulta, en absoluto baladí"

3.- Los datos a tener en cuenta para resolver la cuestión debatida son:

-El trabajador ostentaba la categoría profesional de mozo especialista en la empresa FM Logistic Ibérica SL, prestando sus servicios de logística de neumáticos, en el centro del cliente Tyre Eco Chain en la localidad de Cabanillas (Guadalajara) siendo sus productos neumáticos.

-Fm Logistic Ibérica S.L presta también sus servicios de logística para la empresa Brother S.L.U. desde 2009, en la localidad de Torija en Guadalajara, siendo sus principales productos, impresoras.

-El 13 de enero de 2017 la empresa entregó al trabajador carta de despido objetivo, con fecha de efectos de 31 de enero de 2017 por causas productivas y organizativas, por finalización total y definitiva de la contrata con la empresa cliente Tyre Eco Chain.

-De los cinco trabajadores que tenía en el centro de Cabanillas extinguió el contrato a cuatro de ellos y al quinto le reubicó en el centro de trabajo de Torija

-Desde enero hasta abril de 2017, Fm Logistic Ibérica S.L. ha suscrito 17 contratos de puesta a disposición con la empresa de Trabajo Temporal Temporing S.L. para cubrir tareas de mozo especialista, en el Centro de Torija.

3.- El examen de las circunstancias concurrentes en el supuesto examinado ponen de relieve que no le es aplicable la doctrina contenida en la sentencia anteriormente consignada. En efecto, entre una y otra sentencia hay un dato diferente de capital importancia a la hora de resolver la cuestión debatida. La sentencia de esta Sala de 28 de febrero de 2018, recurso 1731/2016, examina un supuesto en que en el mismo centro de trabajo en el que se produce el despido -centro de trabajo de Seseña- se producen las contrataciones a través de ETT para categorías y funciones similares a las realizadas por el trabajador despedido, en tanto en el asunto sometido a la consideración de la Sala la empresa ha suscrito 17 contratos de puesta a disposición con una ETT para cubrir tareas de mozo especialista, en el centro de Torija (Guadalajara), que no es al que estaba adscrito el actor, pues pertenecía al centro de trabajo de Cabanillas (Guadalajara).

Aunque la empresa tenga un único código de cotización en relación a los trabajadores que prestan servicios en los dos centros de trabajo de Guadalajara (Cabanillas y Torija) y disten entre si 26 Km y la representación legal de los trabajadores sea compartida, son dos centros de trabajo diferenciados. Tal y como consta en la sentencia recurrida: "Tales factores son completamente secundarios, porque lo decisivo es que nos encontramos ante lugares de trabajo plenamente diferenciados, ubicados en localidades y empresas distintas, como consecuencia de las contrataciones suscritas con distintos clientes, de modo que la terminación de una de las contrataciones, afecta claramente a los trabajadores adscritos a la misma". En consecuencia, el hecho de que la empresa haya suscrito 17 contratos de puesta a disposición con una ETT para cubrir tareas de mozo especialista -la categoría del actor- en el centro de Torija (Guadalajara), no incide en la calificación - ajustadas o no a derecho- de las causas del despido objetivo del actor que prestaba servicios en el centro de Cabanillas.

No cabe entender que en el centro de Cabanillas existían personas trabajadoras que prestaban servicios a través de contratos de puesta a disposición en el periodo próximo a la extinción del contrato del actor, ya que el

hecho probado séptimo de la sentencia de instancia carece de concreción pues se limita a afirmar "Logistic Ibérica SL ha venido suscribiendo contratos de puesta a disposición con la empresa de Trabajo Temporal Temporing S.L para cubrir tareas de mozo especialista tanto en Cabanillas como en Torija", sin especificar en qué fecha se realizaron dichos contratos.

Cuarto.

1.- Procede examinar si concurren las causas alegadas por la empresa para justificar el despido del actor por causas productivas y organizativas y la razonabilidad de la medida.

La empresa ha alegado, como causa que justifica la medida extintiva adoptada, causas productivas y organizativas, por finalización total y definitiva de la contrata con la empresa cliente Tyre Eco Chain, habiendo procedido a la extinción de los contratos de cuatro de los cinco trabajadores que prestaban servicios en el centro de Cabanillas, procediendo a reubicar al quinto trabajador en el centro de Torija.

2.- Se suscita la cuestión de si la pérdida de una contrata constituye una causa justificativa de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

La Sala ha tenido ocasión de abordar dicha cuestión entre otras, en las sentencias de 7 de junio de 2007, recurso 191/2006; de 31 de enero de 2008, recurso, 1719/2007; de 12 de diciembre de 2008, recurso 4555/2007 y de 16 de mayo de 2011, recurso 2727/2010.

En las citadas sentencias se contiene el siguiente razonamiento: "... 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" (STS de 16 de septiembre de 2009 -rcud. 2027/2008-, reiterando doctrina anterior).

Por consiguiente, 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 de junio de 1996, recurso . 3099/1995)".

3.- En el asunto examinado el 31 de enero de 2017 se produjo la finalización total y definitiva de la contrata con la empresa cliente Tyre Eco Chain, afectando a la totalidad de la contrata, consistente en servicios de logística de neumáticos, que se realizaba en el centro de trabajo de Cabanillas, por lo que concurren las causas productivas y organizativas alegadas por la empresa como justificantes de la extinción del contrato.

Resta por examinar la proporcionalidad de la medida adoptada. A este respecto conviene señalar, tal y como nos recuerda la sentencia de esta Sala de 28 de febrero de 2018, recurso 1731/2016:

"Tradicionalmente, la Sala en sus SSTS de 10 de mayo de 2006, (Rec. 725/05); de 31 de mayo de 2006, (Rec. 49/05), de 2 de marzo de 2009, (Rec. 1605/08) y de 21 de diciembre de 2012, (Rec. 199/2012), ha venido estableciendo que, acreditada la concurrencia de la causa, el control judicial debería centrarse en comprobar si las medidas adoptadas para paliar los cambios acontecidos en el ámbito técnico, organizativo o productivo de la empresa "son plausibles o razonables en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajustan o no al estándar de conducta del "buen comerciante", teniendo en cuenta para su análisis que las aludidas causas técnicas, organizativas o productivas, afectan al funcionamiento de la empresa o de alguna unidad integrante de la misma, no siendo preciso que de ello se derive una situación económica negativa, aún cuando no se pueda descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras. En otras palabras, hemos sostenido que la decisión extintiva debe constituir una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva que sea proporcional y adecuada a los fines que se pretenden conseguir; lo que no implica que nos corresponda fijar la precisa idoneidad de la medida a adoptar por el empresario ni censurar su oportunidad en términos de gestión empresarial, sino que únicamente han de excluirse -como carentes de razonabilidad- aquellas decisiones empresariales que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores (STS de 17 de julio de 2014, rec. 32/2014).

También, respecto del ámbito de afectación de las causas técnicas, organizativas o productivas, hemos señalado (SSTS de 13 de febrero de 2002, Rcul. 1436/2001; de 21 de julio de 2003, Rcul. 4454/2002 y de 21 de diciembre de 2012, Rec. 199/2012) que pueden actuar tanto en el ámbito de la empresa en su conjunto como en un solo centro de trabajo o en una unidad productiva autónoma, cuando lo que se produce es una situación de desajuste entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero que no alcanzan a la entidad globalmente considerada,

sino exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo"

4.- Las causas se han producido en el centro de trabajo de Cabanillas, en el que se ha extinguido la contrata de logística de productos neumáticos suscrita con Tyre Eco Chain. siendo razonable la medida adoptada ya que las aludidas causas técnicas y organizativas afectan al funcionamiento de un centro de trabajo de los varios que posee la empresa, en concreto, al citado centro de Cabanillas. En consecuencia, al producirse la extinción de la totalidad de la contrata y no la mera reducción del volumen de la misma, resulta ajustada la medida adoptada de extinción de los contratos de las personas trabajadoras que venían prestando sus servicios en este centro de trabajo -se extinguen cuatro de los cinco contratos y al quinto trabajador se le reubica en el centro de Torija-.

No empecé tal conclusión el hecho de que a uno de los cinco trabajadores que prestaba servicios en el centro de Cabanillas se le haya reubicado en Torija, necesariamente se haya de proceder a ubicar a los demás trabajadores en dicho centro de trabajo.

En efecto, el artículo. 52 c) 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 a "otro puesto vacante de la misma" tal y como se ha señalado en la sentencia de esta Sala de 7 de junio de 2007, recurso 191/2006, reiterando lo establecido en sentencias de 21 de julio del 2003, recurso 4454/2002; 19 de marzo del 2002, recurso 1979/2001 y 13 de febrero del 2021, recurso 1496/2001.

Quinto.

Por todo lo razonado procede la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña Jasmina Canalejo Aglio, en representación de D. Gonzalo, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha el 20 de septiembre de 2018, recurso número 687/2018, que resolvió el recurso de suplicación interpuesto por la citada recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Guadalajara el 6 de octubre de 2017, autos número 177/2017, confirmando la sentencia recurrida.

No procede la imposición de costas en virtud de lo establecido en el artículo 235.1 de la LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña Jasmina Canalejo Aglio, en representación de D. Gonzalo, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha el 20 de septiembre de 2018, recurso número 687/2018, que resolvió el recurso de suplicación interpuesto por la citada recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Guadalajara el 6 de octubre de 2017, autos número 177/2017, seguidos a instancia de D. Gonzalo contra FM LOGISTIC IBÉRICA SL, con intervención del FOGASA, sobre DESPIDO.

Confirmar la sentencia impugnada.

No imponer condena en costas.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.