



Roj: **STS 9333/2011** - ECLI: **ES:TS:2011:9333**

Id Cendoj: **28079140012011100852**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/12/2011**

Nº de Recurso: **357/2011**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ GAL 11808/2010,**
STS 9333/2011

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintidós de Diciembre de dos mil once.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado Sr. Gándara Maeztu en nombre y representación de SESA START ESPAÑA ETT SAU, actualmente (UNIQUE ETT INTERIM SAU) contra la sentencia dictada el 23 de diciembre de 2010 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en recurso de suplicación nº 4319/10, interpuesto contra la sentencia de fecha 13 de mayo de 2010, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Vigo, en autos núm. 289/10, seguidos a instancias de Dña. Modesta contra la ahora recurrente, y Bosch Security Systems, SAU, sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrida BOSCH SECURITY SYSTEMS SA representada por la procuradora Sra. Ramírez Plaza.

Es Ponente la Excm. Sra. D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 13-03-2010 el Juzgado de lo Social nº 1 de Vigo dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: " **1º**.- La demandante Dña. Modesta, mayor de edad, fue contratada por la empresa de trabajo temporal Sesa Start España ETT, SAU, también conocida como Startpeople, para prestar servicios en la usuaria Casa Piocheur Spain S.A., dedicada a la actividad de bazares y artículos de regalo, en el centro de trabajo sito en el Centro Comercial Gran Via en Vigo, mediante contrato eventual suscrito el día 8 de agosto de 2008, con categoría de dependiente y jornada de 30 horas semanales, contrato que fijaba una duración de un mes, siendo cesada y dada de baja el día 11 de agosto por no superar el período de prueba, cese que no impugnó. **2º**.- El día 1 de septiembre de 2008 la actora suscribió contrato temporal con dicha ETT para obra o servicio determinado consistente en "Atención de llamadas de los diferentes servicios de recepción para el proyecto de TELE 2-COMUNITEL" para prestar servicios en la usuaria Bosch Security Systems, SAU, dedicada a la actividad de telemarketing, con la categoría profesional de teleoperadora, jornada de 33 horas semanales y teniendo el centro de trabajo en el número 20 de la calle María Verdiales, en Vigo. **3º**.- La trabajadora vino realizando una jornada variable y promedió un salario en el último año trabajado de 684,82 euros mensuales, 22,83 diarios, siendo su categoría profesional, desde el 1 de octubre de 2009 la de teleoperadora especialista. **4º**.- El día 25 de enero de 2010 la actora y la ETT suscribieron dos documentos: uno acordando la suspensión del contrato desde el día 1 de febrero y otro acordando que dicha suspensión terminaría el día 14 de febrero. **5º**.- El día 5 de febrero de 2010 la ETT le notificó a la actora escrito fechado el 31 de enero del tenor siguiente: "ponemos en su conocimiento que el próximo día domingo, 31 de enero de 2010 concluyen las labores propias de su especialidad profesional en la obra objeto del contrato. Con tal motivo nos vemos obligados a dar por



extinguido el contrato laboral por Ud suscrito", cese que considera constitutivo de un despido alegando que no hubo fin de obra porque se sigue realizando la actividad para Tele2 y porque con el mismo contrato se le encargaron funciones distintas a las contratadas como fue la campaña de Vodafone. **6º.**- La actora empezó trabajando en atención de llamadas de Tele2 y Comunitel pero, adquirida ésta por Vodafone (en junio de 2005 Comunitel fue adquirida por Tele2 y pasó a ser Tele 2-Comunitel y ésta fue adquirida por Vodafone en octubre de 2007), para lo que recibió formación previa y fue trasladada al centro de trabajo de la ETT sito en calle Vilar núm. 58 de Vigo. **7º.**- El número de llamadas recibidas en Bosch de Tele2 fue de 220.382 en marzo de 2009 y 45.218 en mayo de 2010 descendiendo de forma continuada. Las de Vodafone pasaron en igual período de 52.425 a 8.250. Los trabajadores de ETT en Bosch pasaron de 842 en marzo de 2009 a 661 en diciembre y 360 en abril de 2010. **8º.**- En febrero de 2010 Bosch prescindió de todos los empleados que tenía de ETT en el departamento de atención de llamadas sin que haya contratado personal para el mismo desde entonces. **9º.**- Presentada papeleta de conciliación ante el SMAC el día 25 de febrero, la misma tuvo lugar el día 12 de marzo con el resultado de sin efecto a Bosch y sin avenencia a Start. **10º.**- La demandante no es ni fue representante legal de los trabajadores."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que acogiendo la excepción de falta de legitimación pasiva alegada por la empresa Bosch Security Systems, SAU, debo desestimar y desestimo la demanda interpuesta por Dña. Modesta frente a dicha empresa, a la que absuelvo. Y desestimando la demanda de la actora contra la empresa Sesa Start España ETT, SAU, debo absolver y absuelvo a ésta de las pretensiones contra ella deducidas.

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Dña. Modesta ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, la cual dictó sentencia en fecha 23-12-2010, en la que consta el siguiente fallo: "Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de la demandante, revocamos la sentencia dictada con fecha 13-05-10 por el juzgado de lo Social nº 1 de Vigo, en autos num 289/10; y en consecuencia, estimando la demanda interpuesta por la recurrente contra, SESA ESPAÑA ETT S.A. y BOSCH SECURITY SYSTEMS SAU declaramos improcedente el despido de que fue objeto la actora con fecha 31-01-10, y asimismo condenamos a la demandada SESA START ESPAÑA ETT S.A. a que en el plazo de 5 días desde la notificación de esta resolución opte entre la readmisión de la trabajadora o abonarle en concepto de indemnización la suma de 1.469,08 euros, así como y en ambos casos con abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la notificación de esta sentencia de conformidad con lo dispuesto en el art. 56.1.b ET (RCL 1995/1997) y a razón del salario diario de 22,83 euros; opción que deberá ejercitar la empresa por escrito o comparecencia en forma oportuna y con la advertencia de que si no opta en plazo legal se entenderá que procede la readmisión. De acuerdo con el art. 233.1 LPL, la empresa codemandada-recurrente ha de abonar los honorarios de letrado de la actora-impugnante del recurso, por importe de trescientos euros."

TERCERO.- Por la representación de SESA START ESPAÑA ETT SAU se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el 31-01-2011, en el que se alega infracción del art. 6.2 LETT en relación con el art. 15.1.a) E.T., y art. 17 Convenio Colectivo de Telemarketing. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del T.S.J. Cataluña de 13 de octubre de 2004 (R-3747/04).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 31-03-2011 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 instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 20-12-2011, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La empresa de trabajo temporal (ETT) se alza en casación para unificación de doctrina frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 23 de diciembre de 2010 (rollo 4319/2010), que, revocando la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de los de Vigo, declara la improcedencia del despido y condena a dicha ETT a las consecuencias legales derivadas de tal declaración.

La recurrente aporta, como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el 13 de octubre de 2004 (rollo 3747/2004).

El presente litigio versa sobre la extinción del contrato de quien fue contratada por la ETT el 1 de septiembre de 2008 para prestar servicios como teleoperadora en empresa usuaria dedicada a la actividad de *telemarketing*



(*contact center*), mediante un contrato temporal para obra o servicio determinado en el que se hacía constar como causa la "atención de llamadas de los diferentes servicios de recepción para el proyecto de TELE2-COMUNITEL ". El 5 de febrero de 2010 la ETT notifica a la trabajadora la extinción del contrato de trabajo por concluir " *las labores propias de su especialidad profesional en la obra objeto del contrato* ". Consta en los hechos probados de la sentencia del Juzgado de instancia la evolución negativa del número de llamadas atendidas desde marzo de 2009 a mayo de 2010, así como del número de trabajadores pertenecientes a ETTs en la usuaria en el mismo periodo (de 842 a 360), así como la desaparición de los trabajadores empleados a través de ETTs en el departamento de atención de llamadas en las mismas fechas en que se produjo la extinción del contrato de trabajo de la actora.

La sentencia del Juzgado admitía la extinción del contrato por disminución de la carga de trabajo de la usuaria, señalando que el art. 17 del Convenio Colectivo Estatal de Contact Center permite el cese escalonado cuando disminuye la carga de trabajo. Sin embargo, para la Sala de suplicación no es posible acudir a esta norma convencional porque la misma no puede aplicarse a las empresas de trabajo temporal.

En la sentencia de contraste se daba respuesta a un caso de extinción del contrato de celebrado con la ETT por un trabajador destinado a prestar servicios, como teleoperador, en la empresa usuaria, cuya actividad era el *telemarketing* , mediante la modalidad temporal de obra o servicio determinado, consistente en " *lanzamiento de la campaña switching de captación de nuevos clientes contratada por Gas Natural* ". Se había declarado probado que el volumen de actividad de la usuaria había ido disminuyendo paulatinamente y que se habían extinguiendo varios contratos de trabajo, produciéndose también la del contrato del actor por finalización de la causa. La sentencia de contraste analiza la aplicabilidad al caso del art. 17 del Convenio Colectivo Estatal para el sector del telemarketing, para sostener su doctrina anterior, a cuyo tenor, aunque la obra o servicio no hubiera concluido en su totalidad no podía obligar a la empresa a mantener el mismo número de trabajadores adscritos a la misma. Y concluye que la causa de extinción está necesariamente relacionada con la posibilidad que tiene la usuaria de fijar la extinción paulatina en función del fin de la campaña objeto del contrato.

Concurre la contradicción exigida por el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral (aplicable al caso, dada la fecha de interposición del recurso, Disp. Trans. 2ª.2 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social), que exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales". En los supuestos aquí comparados se parte de un sustrato fáctico prácticamente idéntico y se debate sobre la posibilidad de extender a la ETT la previsión del convenio colectivo que se aplica en la usuaria.

SEGUNDO.- El recurso de la ETT invoca los arts. 6.2 de la Ley 14/1994, que regula las empresas de trabajo temporal , 15.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), 17 del Convenio Colectivo Estatal de Contact Center y 18 del Convenio Colectivo Estatal de ETTs .

El art. 17 del Convenio de Contact Center señala: " *Extinción del contrato por obra o servicio por disminución del volumen de la campaña contratada. Podrá extinguirse el contrato de obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.*

Esta nueva dimensión de la plantilla, basada en las causas anteriores, debe responder, en todo caso, a criterios reales, y, en base a los mismos, la adopción de tales medidas habrá de servir para que las extinciones que se hayan de producir permitan el mantenimiento y continuidad de dicho servicio por parte de la empresa de Contact Center.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se tendrán en cuenta los siguientes criterios: a).- La antigüedad en la empresa, formalizando la relación de afectados de menor a mayor antigüedad en la misma. b).- En el caso de igualdad en la antigüedad en la empresa, se tendrá en cuenta la experiencia en la campaña o servicio, entendiéndose como tal el tiempo de prestación de servicios efectivos en la misma. De persistir la igualdad, se atenderá a las cargas familiares. c).- Los representantes legales de los trabajadores tendrán preferencia para conservar, en cualquier caso, el puesto de trabajo.



Dicha disminución deberá acreditarse fehacientemente a la representación legal de los trabajadores, previamente a la extinción de los contratos, para que los mismos puedan expresar su opinión.

Para el ejercicio de las facultades de este artículo, será requisito imprescindible que la información sobre el contrato mercantil que generó la campaña o servicio de que se trate, y con el contenido que establece el artículo 14 de este Convenio, se encuentre en poder de los representantes de los trabajadores.

La documentación, que habrá de entregarse con una antelación de siete días respecto a la fecha prevista para la extinción, deberá estar adecuada al hecho concreto que fundamente la adopción de la medida, y que permita el necesario contraste para su evaluación, apoyada, en cualquier caso, en datos objetivos, y sin perjuicio de que, dentro del plazo anteriormente señalado, la representación de los trabajadores pudiera solicitar, justificadamente, otros documentos o datos que considere necesarios para complementar la documentación entregada.

En cualquier caso, y con independencia de aquella otra que se aporte, serán documentos que obligatoriamente se deben presentar los siguientes: a).- Histórico de producción de la obra o servicio en el que consten los periodos de comparación, con un mínimo de los tres últimos meses para campañas o servicios de seis o menos de seis meses de implantación; y entre seis y 12 últimos meses para campañas o servicios con implantación superior a seis meses.

Este histórico de producción debe incluir el número de llamadas entrantes, atendidas y no atendidas, por días de la semana, semanas y meses. Números de operadores por periodos y turnos. Media de llamadas atendidas por operador y día. Tiempo medio de atención de llamada atendida.

b).- Relación de los trabajadores a los que vaya a extinguirse el contrato, con los datos correspondientes a los criterios de selección.

La extinción del contrato se comunicará al trabajador por escrito y con la antelación que se establece en el cuadro siguiente, sin perjuicio de que el empresario pueda sustituir este preaviso con una indemnización equivalente a los de los días del mismo omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. En este caso la indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente a la extinción:

Número de días trabajados Días de preaviso

Hasta 90 días 3 días

De 91 a 150 días 6 días

De 151 a 250 días 12 días

De 251 días en adelante 15 días

Los días de preaviso no podrán coincidir con el disfrute de vacaciones y tampoco podrán sustituir a este.

Los trabajadores afectados por esta situación, y al momento de la extinción del contrato, tendrán derecho a una indemnización de 8 días de salario bruto por año trabajado.

El trabajador que vea extinguido su contrato por las causas que en este artículo se señalan, tendrá derecho a reincorporarse a la misma campaña o servicio a la que han estado adscritos, mientras dure la misma, y siempre que, en su evolución posterior, necesitara aumentarse el número de trabajadores. A estos efectos, el orden de preferencia para la incorporación será el inverso al seguido para la extinción.

En el supuesto de que el trabajador esté a la espera de reincorporarse a la campaña o servicio, y sea requerido para trabajar en otra campaña o servicio, no perderá su derecho de reincorporación a aquella; y, caso de ver extinguido su contrato en la nueva campaña o servicio por las causas de este artículo, podrá optar por la incorporación en una sola de ellas.

Siempre que existan trabajadores con derecho a incorporarse a una campaña o servicio, no podrán realizarse contratos eventuales para circunstancias de la producción para la campaña o servicio.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las reincorporaciones que se vayan efectuando; dichos representantes, y a instancias de cualquier trabajador que pueda considerar lesionados sus derechos, requerirán de la empresa la información necesaria.

El incumplimiento por parte de la empresa de reincorporar a los trabajadores cuyos contratos fueron extinguidos por estas causas, obligará a la empresa a indemnizar al trabajador con una cantidad equivalente a 45 días de salario por año y proporcional al tiempo trabajado efectivo, computado desde la fecha de inicio en que se incorporó a la campaña o servicio ".



Por su parte, el art. 18 del Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal dispone: " *Supuestos de contratación laboral para el personal de puesta a disposición.*

1. El personal puesto a disposición para prestar actividad laboral en una empresa usuaria puede ser contratado por tiempo indefinido o mediante relación laboral de carácter temporal, coincidente en este último caso con la causa y la duración del contrato de puesta a disposición suscrito entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

Podrán concertarse contratos de duración determinada con este tipo de trabajadores en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el art. 15 ET y sus normas de desarrollo.

2. Las empresas de trabajo temporal no podrán celebrar contratos de formación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias.

3. Las empresas de trabajo temporal incluirán en el contrato de puesta a disposición las exclusiones sobre contratación contempladas en la legislación vigente. Asimismo, hará constar el puesto de trabajo y categoría profesional correspondiente que pretende cubrir, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél, cuando se trate del supuesto previsto en el art. 15.c) ET .

4. Las modificaciones que sobre el régimen de contratación laboral del personal de puesta a disposición puedan producirse por disposición legal durante la vigencia del Convenio Colectivo quedarán incorporadas automáticamente en sus propios términos al presente artículo "

TERCERO.- Sostiene el Ministerio Fiscal que en los supuestos de contratación a través de ETTs han de diferenciarse dos momentos jurídicos distintos, el previo al inicio de la relación laboral con la usuaria, y el de ejecución del contrato de puesta a disposición; de donde extrae la conclusión de que la relación laboral de la parte actora quedaba afectada por el convenio colectivo que regía en la usuaria. Es cierto que en nuestra STS de 20 de julio de 2009 (rec. 96/2008) afirmábamos que " *la relación laboral con la empresa usuaria no se inicia hasta que la misma contrata al trabajador, lo que supone que hasta ese día el mismo no este sometido al convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria y que el mismo no consolide en ella ninguna antigüedad*"; pero lo hacíamos para negar que hasta el momento en que el trabajador pasa a prestar servicios efectivos en la usuaria pudiera computársele el periodo anterior - de vinculación con la ETT- a los efectos de la antigüedad que el convenio de esta última reconocía y, por tanto, se trataba de examinar el alcance de los beneficios que para el trabajador de la ETT pudieran derivarse de la normativa convencional de la usuaria.

Lo allí resuelto no sirve para examinar la controversia que ahora se nos suscita, pues aquí la aplicación del convenio colectivo de la usuaria no provoca precisamente efectos beneficiosos sobre la situación del trabajador puesto a disposición, sino que afecta a las causas de extinción del contrato temporal por el que el trabajador se halla vinculado.

En relación al paralelismo entre el contrato de trabajo temporal suscrito entre el trabajador y la ETT y la duración de la prestación de servicios en la usuaria, los arts. 6.2 y 10.1 de la Ley 14/1994 ciñen la equiparación a " *los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el art. 15 ET* ", quedando vinculada la duración de la relación laboral con la ETT a la del contrato de puesta a disposición si se trata de contratación de duración determinada.

Por consiguiente, de tratarse de un contrato temporal para obra o servicio determinado, habrán de reunirse las condiciones y requisitos de éste, con arreglo al apartado 1 a) del citado art. 15 ET : autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, puede ser en principio de duración incierta; pudiendo los convenios colectivos identificar los trabajos que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En un caso como el presente, de contratación para la puesta a disposición, esta remisión a la negociación colectiva que hace la norma legal habrá de implicar la inclusión de las características de la negociación colectiva afectante a la usuaria, pues es en ella en donde se define por completo el régimen jurídico de la modalidad contractual en cuestión. Ahora bien, aquella remisión se limita a la causa de la temporalidad y no a la justificación de la extinción, respecto de la cual el precepto legal no efectúa excepción, exigiendo la coincidencia entre la duración de la obra o servicio y del contrato de trabajo temporal.

CUARTO.- Todo ello nos suscita la cuestión del alcance de la cláusula convencional en el sector de actividad de la usuaria, y nos exige efectuar algunas precisiones:



A) En relación al sector de *telemarketing* (*contact center*) y, en particular, respecto del art. 14 del convenio estatal de ese sector, esta Sala IV del Tribunal Supremo ha admitido la contratación temporal limitada a la necesidad del cliente, siempre que esté objetivamente definida, que sea conocida por las partes en el momento de contratar y que opere por lo tanto como un límite temporal previsible en la medida en que la actividad se realiza por encargo de un tercero y mientras éste se mantenga (así, STS de 4 octubre 2007 -rcud. 1505/2006 -).

B) La cuestión de la duración del contrato para obra o servicio determinado nos ha llevado a afirmar que " *no será posible que el contrato determine ese plazo resolutorio en contra de la naturaleza de ese contrato y del objetivo perseguido por la Ley al admitirlo: cubrir una necesidad temporal de mano de obra que tiene una empresa para ejecutar una obra o servicio temporalmente, en el sentido amplio que tiene esta expresión. Por ello, mientras subsista esa necesidad temporal de empleados, mientras la empleadora siga siendo adjudicataria de la contrata o concesión que motivó el contrato temporal, la vigencia de este continua, al no haber vencido el plazo pactado para su duración, que por disposición legal debe coincidir con la de las necesidades que satisface* " (STS/Pleno de 17 de junio de 2008 -rcud. 4426/2006 -)

C) Respecto de la disminución del volumen de la contrata como justificación para la finalización de los contratos de trabajo temporales, hemos afirmado que:

1. Ha de negarse que el acuerdo entre contratistas para poner fin a la contrata antes de la finalización de la obra pueda justificar la extinción de la relación laboral (STS de 14 de junio de 2007 -rcud. 2301/2006 -); e, igualmente, ha de rechazarse que sea causa para la extinción, la decisión unilateral de la empresa (STS de 2 de julio de 2009 -rcud. 77/2007 -), ni siquiera la resolución parcial del encargo de la empresa cliente (STS de 12 de junio de 2008 -rcud. 1725/2007 -).

2. Tampoco es causa para justificar el fin del contrato de trabajo la disminución del volumen del objeto de la contrata (STS de 10 de junio -rcud. 1204/2007 -, 16 de junio -rcud. 4426/2006 - y 23 de septiembre de 2008 -rcud. 2126/2007 -).

La reducción del volumen de producción justificaría el despido objetivo o colectivo (STS de 7 de junio de 2007 rcud. 191/2006 - y 31 de enero de 2008 -rcud. 1719/2007 -), por lo que difícilmente puede servir para la extinción del contrato de trabajo por finalización de la obra o servicio.

Esta cuestión de la disminución del volumen de la actividad proveniente de la contrata fue también analizada en la STS de 8 de noviembre de 2010 (rcud. 4173/2009), en donde se trataba de una cláusula pactada en el contrato de trabajo que condicionaba su finalización a al reducción del volumen de la contrata. La sentencia recurrida (del País Vasco) había declarado la ilegalidad de la cláusula y, sostuvimos entonces la conformidad a derecho de tal pronunciamiento, porque una cláusula de aquel tenor privaba desde el inicio la posibilidad de definir la obra o servicio que era objeto del contrato haciendo imprevisible e incontrolable su duración; precisando que los pronunciamientos anteriores de esta Sala no han afirmado que cualquier cláusula previamente establecida pueda servir para justificar la finalización del contrato.

El alcance del art. 17 del Convenio Colectivo de las empresas de Contact Center pudo suscitarse en las STS de 12 de mayo - rcud. 2076/2008 - y 20 de mayo de 2009 -rcud. 684/2008 -, sin embargo, en ambos casos la solución se alcanzaba por vías distintas porque en aquellos supuestos (en que, además, no estaba en juego un contrato de puesta a disposición) se había definido la obra o servicio en unidades de trabajo diferenciado que permitían analizar su finalización separada, sin tener que incidir en una eventual disminución del volumen de la contrata.

Lo cierto es que el precepto en cuestión sitúa a los trabajadores vinculados por la modalidad contractual analizada en una clara postura de indefensión por más que la norma establezca cautelas; de cuyo cumplimiento, además, no se ha practicado prueba y que en todo caso no inciden en el control de la causa de extinción, sino en la elección de los trabajadores y el procedimiento para la extinción de los contratos. Y ello porque la eventualidad de la disminución del volumen vacía de contenido la exigible identificación de la obra o servicio para la que el trabajador es contratado al impedir el conocimiento del momento y la forma en que podrá considerarse acabada la misma.

Si el contrato de trabajo de duración determinada suscrito por la ETT se ha de acomodar a las mismas características que hubiera tenido el celebrado directamente por la usuaria, ha de concluirse con la inaplicabilidad del supuesto extintivo al que el convenio colectivo de ésta ultima hace referencia, por cuanto la disminución del volumen de actividad que en él se establece constituye una vía de elusión de los requisitos de este contrato temporal y la desnaturalización del mismo.

QUINTO.- Por ello la extinción del contrato fundada en una disminución del volumen constituye un despido improcedente y la doctrina que contiene la sentencia recurrida es, pues, ajustada a Derecho y, por ello, discrepando del criterio del Ministerio Fiscal, desestimamos el recurso, con imposición de las costas a la parte



recurrente en los términos establecidos en el art. 233 LPL , y con condena a la pérdida de los depósitos y consignaciones dados para recurrir.

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de SESA START ESPAÑA ETT SAU, actualmente (UNIQUE ETT INTERIM SAU), frente a la sentencia dictada el 23 de diciembre de 2010 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en recurso de suplicación nº 4319/10 , iniciados en el Juzgado de lo Social nº 1 de Vigo, en autos núm. 289/10, a instancias de Dña. Modesta . Con imposición de costas a la parte recurrente, y con condena a la pérdida de los depósitos y consignaciones dados para recurrir.

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.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Maria Lourdes Arastey Sahun hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.