



Roj: **STS 3445/2006** - ECLI: **ES:TS:2006:3445**

Id Cendoj: **28079140012006100405**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/05/2006**

Nº de Recurso: **725/2005**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANTONIO MARTIN VALVERDE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a diez de Mayo de dos mil seis.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la UNIFICACIÓN DE DOCTRINA, interpuesto por la entidad LUIS CABALLERO COMERCIAL Y DISTRIBUCIÓN, S.A., representado y defendido por el Letrado D. Rafael López Martín, contra la sentencia dictada en recurso de suplicación, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de fecha 24 de enero de 2005 (autos nº 518/2004), sobre DESPIDO OBJETIVO. Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida DOÑA Rebeca, representada y defendida por el Letrado D. Modesto Gracia Arque.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. ANTONIO MARTÍN VALVERDE

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, ha dictado la sentencia impugnada en recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada el 28 de julio de 2004, por el Juzgado de lo Social nº 2 de Zaragoza, entre los litigantes indicados en el encabezamiento, siendo también parte demandada en la instancia FIEGE S.A., sobre despido objetivo.

El relato de hechos probados de la sentencia de instancia, es el siguiente: "1.- La actora D<sup>a</sup> Rebeca prestó servicios para la empresa Luis Caballero Comercial y Distribución SA, desde el 8-9-1987, con la categoría profesional de oficial 1<sup>a</sup> administrativo, y salario de 1809,11 euros, incluida la prorrata de pagas extras. No ostenta ni ha ostentado la representación de los trabajadores ni figura afiliada a Sindicato. 2.- La empresa entregó a la actora con fecha 3-6- 2004, y efectos de la misma fecha, carta de despido objetivo, del siguiente tenor literal: "Muy Sra. nuestra: Por medio de la presente se pone en su conocimiento que la Dirección de esta Empresa ha decidido proceder a la amortización de su puesto de trabajo y consiguiente extinción de su contrato laboral, la cual se producirá con efectos desde hoy, día 3 de junio de 2004, al amparo de lo previsto por el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, en concreto, por causas organizativas y productivas. Esta decisión ha sido motivada por las circunstancias que se exponen a continuación: PRIMERA.- Usted desempeña la actividad laboral administrativo, desarrollándose sus funciones en delegación de esta empresa en la ciudad de Zaragoza. Como Ud. ya conoce, LUIS CABALLERO COMERCIAL Y DISTRIBUCION, S.A. (antes GRUVENSA, S.A.) se dedica a la venta y distribución de bebidas alcohólicas de los productos fabricados y/o comercializados por LUIS CABALLERO, S. A. y otros. SEGUNDA.- La situación competitiva del mercado exige a las empresas del sector una estructura adecuada para dar respuesta a la creciente demanda, por parte de los clientes, de un servicio de distribución cada vez más eficaz, completo y flexible que optimice su propia actividad comercial, evitando demoras y descoordinación en la entrega. Igualmente, se impone una mayor capacidad de almacenamiento del proveedor en épocas de incremento de sus ventas. TERCERA.- Asimismo, el incremento paulatino de los costes de distribución que esta empresa viene experimentando en los últimos años, está incidiendo directamente en el precio final del producto objeto de comercialización, haciéndolo cada vez menos competitivo. Por ello, se ha hecho necesario que LUIS CABALLERO COMERCIAL Y DISTRIBUCIÓN, S. A. (antes GRUVENSA), contrate el servicio de operador logístico con un agente especializado como es



FIEGE, S .A. En este sentido, el ahorro de costes estimado con este nuevo sistema proyectando las tarifas acordadas con FIEGE, S .A. se fija entre un 45% y un 55% respecto a la estructura de costes anterior de la que su retribución formaba parte (gastos de oficina, almacén, arrastre, gastos laborales y otros gastos de reparto).

CUARTA.- La contratación de un operador logístico, respecto a la organización actual, conlleva las siguientes ventajas: 1. Mejora de la competitividad de los productos comercializados por LUIS CABALLERO COMERCIAL Y DISTRIBUCIÓN, S.A. (antes GRUVENSA), a través de una optimización de la estructura de costes de puesta en el mercado de los mismos y especialmente de los costes logísticos y de transportes. 2. Mejora del servicio a los clientes permitiendo una mayor flexibilidad en relación con el volumen de carga, y de los días y horarios de entrega. 3. Optimización mediante la simplificación del sistema de stocks de productos y reducción de los almacenes de la empresa dedicados a la gestión de los citados stocks. 4. Prestar una atención especial a determinados clientes con necesidades específicas (grandes superficies comerciales, hostelería, bares y discotecas). 5. Mejora de la gestión y control de la distribución de los productos a través de la unificación del sistema logístico y de transportes con una sola agencia mediante el establecimiento de un patrón logístico estandarizable. 6. Acortamiento de los plazos de aprovisionamiento a los clientes. 7. Aumento de la capacidad de distribución en plazos cortos (24-48 horas). 8. Optimización de la capacidad de tesorería mediante el acortamiento del período de pago de impuesto especial de alcoholes (salida de bodega) y la entrega al cliente y pago de la factura. 9. Aprovechamiento de las sinergias de distribución mediante la colaboración con otras empresas vinícolas y licoreras de la provincia.

QUINTA. - El 17 de mayo de 2.004 se culminó un proceso de externalización del área de distribución de la Empresa, consistente en la contratación de la sociedad FIEGE, S. A. para la prestación de los servicios del área de distribución logística, en la que Ud. venía prestando servicios como administrativo. Con esta medida, la Empresa pretendía alcanzar el objetivo de proporcionar una mayor eficacia y calidad a la actividad de transporte y logística de la Empresa, de tal forma que se ofreciese a nuestros clientes un servicio integral. En definitiva, la actividad de reparto y transporte se encuentra plenamente dentro del área externalizada, por lo que LUIS CABALLERO COMERCIAL Y DISTRIBUCION, S. A. (antes GRUVENSA), en Zaragoza y su región de influencia únicamente centrará su actividad en la promoción de los productos de LUIS CABALLERO, S.A. mediante agentes comerciales. Como corolario de todo lo anterior, en cuanto a las tareas administrativas que se venían desarrollando en la delegación de Zaragoza, las mismas serán asumidas por centralización territorial en las oficinas de la Empresa en Madrid y El Puerto de Santa María (Cádiz).

SEXTA. - La implantación de este modelo logístico ya se viene realizando progresivamente por LUIS CABALLERO COMERCIAL Y DISTRIBUCIÓN, S. A. en otras regiones de España desde 2001. Así, en el ejercicio 2001 la actividad de reparto y logística de la zona de distribución de Madrid, Cáceres, Castilla y León y Asturias, se externalizó a través de la empresa DANZAS, S.A., y en abril de 2002 en Andalucía y en 2003 en Alicante mediante la entidad BUYTRAGO S. A.

SÉPTIMA.- Como consecuencia del proceso de externalización descrito, el almacén de bebidas de Zaragoza, ha dejado de repartir mercancías hasta su definitiva desaparición, dado que ahora las mercancías salen directamente de las bodegas al cliente sin ese paso logístico interno intermedio. Por las razones expuestas, nos vemos en la obligación de amortizar su puesto de administrativo y, consecuentemente, a extinguir su relación laboral con esta empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores . Simultáneamente a la entrega de esta comunicación escrita, ponemos a su disposición la indemnización legal correspondiente (20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades), que asciende a la cantidad de 19.923,26 euros y el importe de 1.784,10 euros, correspondiente al preaviso legal de 30 días, según lo dispuesto en los apartados 1.b) y 4 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores . Las citadas cantidades se le ofrecen en este acto poniéndolas a su disposición mediante cheque nominativo nº 07.564.004-3 del Banco Español de Crédito, por importe total de 21.707,36 euros, cantidad de la que podrá disponer sin otro requisito adicional que el mero acuse de recibo. Rogándole suscriba la presente en simple señal de recibí, reciba un atento saludo".

TERCERO.- La empresa Luis Caballero SA se dedicaba a la fabricación y elaboración de productos vinícolas , y tenía una serie de filiales que se dedicaban a la comercialización y distribución del producto, concretamente Diralta SA en Levante, Albacete y Cuenca; Gaympa SA en Andalucía, Canarias, Extremadura y Ciudad Real; Gruvensa SA en Cataluña, Aragón y Baleares y Proyvisa SA en Madrid, Castilla La Mancha, Castilla León, Asturias, La Rioja y Cantabria. A partir de septiembre de 2003 se crea la sociedad Luis Caballero Comercial Y Distribución SA que asume las funciones de las filiales antes citadas absorbiendo a las mismas.

CUARTO.- En Zaragoza prestaban servicios la actora como administrativa, un repartidor y 2 comerciales. La empresa Luis Caballero contrató el servicio de operador logístico de la zona de Madrid, Cáceres; Castilla -León y Asturias con el operador logístico Danzas SA, en abril de 2002 en Andalucía con Buytrago SA, en 2003 en Alicante con Buytrago. La empresa para la que prestaba servicios la actora Luis Caballero Comercial y Distribución SA procedió a contratar la distribución de sus productos en Aragón, Cataluña y Baleares con la empresa Fiege SA, procediendo a cerrar el almacén que tenía en Zaragoza y a extinguir los contratos de la actora cuyas funciones administrativas se han pasado a realizar desde Madrid, y el del repartidor, habiendo contratado un nuevo comercial, al que se pone a disposición un vehículo nuevo. Dicha externalización supone una reducción



del coste por paquete de 0,20 a 0,11 euros. Que la mercancía es trasladada desde El Puerto de Santa María hasta Barcelona al almacén de Fiege SA, la cual la traslada a los diferentes almacenes que tiene en la geografía española, entre ellos uno contratado en Zaragoza. QUINTO.- Celebrado acto de conciliación resultó intentado sin efecto".

El fallo de la sentencia de instancia es del siguiente tenor: "FALLO: Que estimando como estimo la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Rebeca contra la empresa Luis Caballero Comercial y Distribución SA, debo declarar y declaro improcedente el despido de la actor, condenando a la empresa demandada a que proceda a la inmediata readmisión de la actora en las condiciones precedentes al despido, o a ejercitar, en su caso, la opción indemnizatoria, abonando a la actora en concepto de indemnización la cantidad de 45.451,12 euros, y en todo caso al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, hasta la notificación de la sentencia, a razón de 60,30 euros diarios. Absolviendo a la empresa Fiege SA de los pedimentos de la demanda".

SEGUNDO.- En el fundamento de derecho tercero de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, hoy recurrida en unificación de doctrina, se accedió a la incorporación de un nuevo hecho probado Sexto, siendo el mismo el contenido del informe de la Inspección de Trabajo obrante en autos a los folios 18 y 19. La parte dispositiva de la misma es del siguiente tenor literal: "FALLAMOS: Desestimamos el recurso de suplicación nº 1160 de 2004, ya identificado antes, y, en consecuencia, confirmamos la sentencia impugnada, con imposición a la empresa recurrente de las costas de su recurso. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir, el cual se ingresará en el Tesoro Público. Se mantienen los aseguramientos prestados, hasta que la parte condenada cumpla la sentencia o hasta que en cumplimiento de la misma se resuelva sobre la realización de dichos aseguramientos".

TERCERO.- La parte recurrente considera contradictoria con la impugnada en el caso la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, de fecha 6 de junio de 2003 . Dicha sentencia contiene los siguientes hechos probados: "1.- Guillermo era titular desde el mes de julio de 1995 de una autorización administrativa de transporte público con el vehículo de su propiedad Mercedes Benz 140-D, con número de matrícula DU-....-DP , siendo su peso máximo autorizado de 3.000 Kgs y su tara de 1.825 Kgs (folios 258 a 261 de las actuaciones). 2.- Hasta el 31-8-99, el actor desempeñaba su profesión de transportista de manera autónoma, emitiendo facturas y percibiendo el correspondiente IVA (folios 264 a 275 de las actuaciones), siendo la empresa GAYMPA, S.A. su único cliente. 3.- desde el 1-9-99, el actor presta sus funciones por cuenta y bajo la dependencia de la reseñada empresa, ostentando una categoría de conductor (folios 276 y 277), percibiendo un salario a efectos de despido ascendente a 53,35 euros/día (folios 278 a 299), incluida las partes proporcionales de las pagas extras. 4.- El 19- 7-02, la empresa GAYMPA, S.A. notificó al actor la carta que obra a los folios 321 a 323 de las actuaciones, que por su extensión se da por reproducida íntegramente, por la que se le comunicaba la amortización de su puesto de trabajo y consiguiente extinción de su contrato. 5.- El actor, que no ha ostentado cargo de representación sindical, estaba adscrito al centro que la empresa posee en Sevilla, donde todavía se almacenan productos que irán descendiendo paulatinamente hasta su desaparición. 6.- Antes de la entrada en servicio de BUYTRAGO, S.A. era el actor quien efectuaba el reparto de la mercancía. Cuando los pedidos excedían a la capacidad de trabajo del demandante, GAYMPA,SA contrataba además los servicios de la empresa CEDICSAN, mercantil esta última que es quien lleva actualmente a cabo el reparto de la mercancía que aun permanece en el almacén de Sevilla. 7.- El 8-8-02, el actor presentó papeleta de conciliación ante el CMAC, habiéndose celebrado el preceptivo acto el 9-9-02, con el resultado que consta al folio 5 de las actuaciones. El 29-8-02 presentó demanda ante el Juzgado Decano dando origen a las presentes actuaciones". En la parte dispositiva de la misma se estimó el recurso de suplicación interpuesto por GAYMPA, S.A. contra la sentencia de instancia revocando la misma.

CUARTO.- El escrito de formalización del presente recurso lleva fecha de 11 de marzo de 2005. En él se alega como motivo de casación al amparo del art. 221 de la Ley de Procedimiento Laboral , contradicción entre la sentencia reseñada en el antecedente de hecho anterior y la ahora impugnada en el caso. Alega también el recurrente infracción del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los arts. 53.5 primer párrafo y 56 del mismo texto legal, así como los arts. 108.3 y 122.1 de la Ley de Procedimiento Laboral . 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 la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, que considera contradictoria a los efectos de este recurso.

QUINTO.- Por Providencia de 15 de marzo de 2005, 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 2 de diciembre de 2005.



SEXTO.- Trasladadas las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, dictaminó en el sentido de considerar improcedente el recurso. En providencia de fecha 14 de marzo de 2006, se señaló el día 18 de abril de 2006, para la votación y el fallo de la presente resolución, trasladándose su deliberación al día 10 de mayo de 2006.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión que plantea el presente recurso de casación para unificación de doctrina consiste en determinar si concurren o no en el despido de la 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 .

Se trata en el caso de una extinción del contrato de trabajo acordada por el empresario, basada en amortización del puesto de trabajo desempeñado por la actora hasta el momento del despido. La amortización ha tenido lugar como consecuencia del encargo o subcontratación de la actividad productiva a la que correspondía el puesto de trabajo amortizado. La actividad productiva subcontratada o "externalizada" es el transporte y reparto a clientes en una determinada circunscripción geográfica (Aragón, Cataluña y Baleares) de las bebidas alcohólicas criadas o destiladas por la empresa matriz del grupo (Luis Caballero S.A.). El centro de trabajo afectado por la exteriorización o externalización de empleo es un almacén de distribución situado en Zaragoza, donde prestaba servicios la demandante como oficial administrativa. La subcontratación se llevó a cabo mediante contrato celebrado entre la demandada y una empresa especializada de servicios de transportes y reparto (Fiege S.A.).

SEGUNDO.- Interesa consignar aquí los siguientes hechos y circunstancias del acto de despido controvertido, que facilitan de un lado la cabal comprensión de los términos del litigio, y que contribuyen de otro a la explicación o motivación de la solución adoptada en esta sentencia:

- a) la empresa ha alegado para la amortización del puesto de trabajo y consiguiente extinción del contrato "causas organizativas y productivas";
- b) de acuerdo con la propia empresa, tales causas radican en la inadecuación de la "estructura" de la actividad de transporte y reparto anteriormente existente a las exigencias de un servicio a los clientes "más completo, eficaz y flexible";
- c) en concreto, la organización de la actividad de transporte y reparto anterior se estima inadecuada debido a "demoras y descoordinación" en las entregas, a insuficiente "capacidad de almacenamiento" y al "incremento paulatino de costes de distribución en los últimos años", con el resultado de un "precio final del producto" menos competitivo;
- d) alega asimismo la empresa demandada que los problemas de gestión señalados serán superados mediante el encargo realizado de la actividad de transporte y reparto a un "operador logístico" o "agente especializado", cuya contratación tendrá, entre otras ventajas, un "acortamiento de los plazos de aprovisionamiento a los clientes" (especialmente en "plazos cortos de 24-28 horas"), una "simplificación del sistema de stocks de productos", una "atención especial a determinados clientes con necesidades específicas (grandes superficies comerciales, bares, hostelería y discotecas)", y un ahorro de costes de reparto entre un 45 % y un 55 %;
- e) la subcontratación de la actividad de transporte y reparto en el área geográfica indicada ha supuesto efectivamente que el almacén de Zaragoza (atendido por la trabajadora despedida) ha dejado de ser punto de distribución, limitándose la actual actividad de la empresa en la plaza a la promoción comercial;
- f) secuela obligada de lo anterior, el puesto de trabajo desempeñado por la actora se ha suprimido, desarrollándose actualmente las tareas administrativas relativas a la distribución y comercialización en la zona por la sede de la empresa y por la oficina de Madrid;
- g) entre el contrato de encargo de la actividad de distribución a Fiege S.A. y el despido de la actora ha mediado un intervalo breve (de 17 de mayo de 2004 a 3 de junio de 2004); y
- h) la comunicación de la carta de despido ha venido acompañada de la puesta a disposición de la demandante de la indemnización correspondiente y de la compensación en metálico del tiempo de preaviso.

TERCERO.- La sentencia recurrida, tras "incorporar" al relato de hechos probados de la sentencia de instancia "el contenido del informe de la Inspección de Trabajo obrante en autos (folios 18 y 19)", ha desestimado el recurso de suplicación interpuesto por la empresa, confirmando el pronunciamiento del Juzgado de lo Social, que había declarado improcedente el despido. Viene a decir la sentencia recurrida que la subcontratación de la actividad de transporte y reparto que ha originado el despido puede significar una más adecuada organización



de los recursos, y que "la empresa adoptó medidas que sin duda mejoran su posición en el mercado"; pero que la referida entidad demandada no ha evidenciado "dificultades" que constituyeran obstáculo "para su buen funcionamiento".

La sentencia de contraste ha resuelto en sentido contrario un asunto sustancialmente igual. En ella se enjuiciaba el despido por razones empresariales de un empleado que prestaba servicios en el área de reparto de bebidas de la misma empresa matriz Luis Caballero S.A. En ambos casos se decide, en circunstancias económicas equivalentes y con un intervalo entre una y otra resolución inferior a un año, sobre la procedencia o improcedencia de un despido del art. 52.c. ET que derivó de la amortización de puesto de trabajo causada por la subcontratación o exteriorización de dicha actividad de transporte y reparto. Las diferencias que cabe apreciar entre esta sentencia y la recurrida - distinta zona geográfica de distribución (la provincia de Sevilla), distinta función laboral del trabajador despedido (repartidor) y distinta empresa adjudicataria del encargo de distribución - carecen claramente de relieve para el juicio de contradicción.

Debemos entrar, por tanto, en el fondo del asunto, unificando la doctrina sobre la cuestión jurídica planteada.

CUARTO.- La clave de la cuestión de interpretación y aplicación del derecho a la que corresponde dar respuesta en esta sentencia es, como apunta la sentencia recurrida, la consideración del alcance del enunciado legal del art. 52.c. ET en el pasaje que describe las causas justificativas del despido objetivo por razones empresariales. Más concretamente, siendo las alegadas por la empresa "causas organizativas y productivas", se trata de precisar ahora, con la vista puesta en los hechos del litigio, a qué tipo de problemas de gestión se refiere la ley cuando habla, en casos de subcontratación o exteriorización de actividades empresariales, de "dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado, o por exigencias de la demanda".

Una vez realizada la operación anterior, será necesario proyectar sobre el caso las premisas interpretativas obtenidas, valorando si la situación de la demandada que le impulsó a la subcontratación del transporte y reparto de sus productos se puede subsumir o no en el discutido concepto legal de "dificultades" que impiden el buen funcionamiento de una empresa. En el recurso de casación para unificación de doctrina esta labor de aplicación o subsunción del supuesto litigioso en el supuesto de hecho de la ley se ha de realizar, como ha señalado muy reiteradamente la jurisprudencia, ateniéndose al relato de los hechos probados de la sentencia de instancia, con los complementos o reformas que, eventualmente, puedan haber sido introducidos por la sentencia de suplicación.

El siguiente paso del razonamiento de la presente sentencia se ha de referir a la subcontratación o exteriorización de actividades empresariales determinante de la amortización del puesto de trabajo de la actora que ha causado su despido. La valoración que corresponde hacer a propósito de la misma no es una valoración de prueba, en cuanto que no se refiere a hechos pasados; ni es tampoco un dictamen sobre si la medida económica adoptada por la empresa es la más adecuada de todas las posibles, labor que no corresponde propiamente a un órgano jurisdiccional. 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 (en nuestro caso, la decisión de subcontratación que ha originado la amortización del puesto de trabajo de la actora y la extinción de su contrato de trabajo) es plausible o razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajusta o no al estándar de conducta del "buen comerciante".

QUINTO.- Referido a empresas u organizaciones, 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. 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. 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 ).

Cómo se han de manifestar o concretar estas dificultades o problemas de gestión en la vida de las empresas es cuestión que depende de factores diversos. Entre ellos hay que contar, desde luego, el sector y el tipo de actividad al que se dedican y la esfera o ámbito de afectación sobre el que inciden. En todo caso, como ha dicho la sentencia recién citada, la "concreción" de las dificultades o problemas de gestión empresarial contemplados en el art. 52.c. ET "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 en los productos o servicios, etcétera".

Sin que sea necesario entrar aquí en mayores detalles, la observación de la vida económica actual permite afirmar que en la rama del transporte y reparto de mercancías la eficiencia productiva de las empresas depende de la rapidez y calidad del servicio prestado, mientras que la eficiencia organizativa se mide en términos de productividad de los factores y de rendimiento de los procedimientos de trabajo. En particular, el sector del transporte y reparto de bienes y productos de consumo de masas requiere, por razones que se entienden sin dificultad, una especial agilidad y adaptabilidad en la prestación del servicio. A la vista de estas consideraciones, en el propio sector del transporte y reparto de bienes de consumo, se pueden considerar dificultades o pérdidas de eficiencia productiva las demoras (lentitud relativa o comparativa) y defectos en las entregas, mientras que se pueden considerar dificultades o pérdidas de eficiencia organizativa los incrementos de los costes de distribución o la baja productividad del trabajo respecto de los competidores.

SEXTO.- Sentadas las anteriores premisas interpretativas, se trata ahora de comprobar sucesivamente, en primer lugar si la empresa demandada ha acreditado en las fases jurisdiccionales precedentes de este litigio, la concurrencia de "dificultades" o problemas de gestión de entidad suficiente para justificar la amortización del puesto de trabajo de la actora, y en segundo lugar si la subcontratación o exteriorización de actividades que ha sido la causa inmediata de la amortización constituye una respuesta o reacción razonable a tales dificultades, de acuerdo con el patrón de conducta del buen comerciante.

Para dar contestación a la primera de las cuestiones señaladas debemos fijarnos en el hecho probado 4º de la sentencia de instancia, que no ha sido modificado en suplicación. En él se afirma que varias de las alegaciones básicas de la carta de despido de la actora (reproducida en el hecho probado 3º) se ajustan a la realidad; entre ellas que el almacén a cuya gestión administrativa se dedicaba fue clausurado; que las "funciones administrativas de la actora se han pasado a realizar desde Madrid"; que se ha subcontratado con el "operador logístico" Fiege S.A. la distribución de las bebidas de la empresa matriz; que "la mercancía es transportada desde el Puerto de Santa María hasta Barcelona al almacén de Fiege S.A., la cual la traslada a los diferentes almacenes que tiene en la geografía española"; y que "la externalización supone una reducción del coste por unidad de 0'20 a 0'11 euros".

Este último dato, obtenido por el Juez de lo Social a partir de los informes periciales practicados en la instancia, refleja un problema o dificultad objetiva del sistema o método de transporte y reparto anteriormente existente en la empresa, capaz de afectar en mayor o menor medida a su posición competitiva en el mercado. En efecto, en contra de lo que parece pensar la Sala de suplicación que ha dictado la sentencia recurrida, el ajuste del coste de distribución no es principalmente una cuestión de "beneficio", rentabilidad o resultado final de la empresa, sino en primer lugar y antes que otra cosa una cuestión de eficiencia en el uso de los medios o recursos de la organización empresarial.

A la anterior dificultad o problema de organización hay que añadir las dificultades productivas y organizativas mencionadas en el informe de la Inspección de Trabajo, cuyo contenido ha incorporado al relato fáctico la sentencia de suplicación; un informe emitido precisamente a petición del Juzgado de lo Social que ha resuelto el litigio en la instancia. En él se dice, comparando el antiguo y el nuevo "modo organizativo", que este último: a) permite "una mejora en la actividad comercial de la empresa"; b) "evita demoras en la entrega de género, dando una mayor y mejor flexibilidad de horario, tanto en el reparto de productos como en la capacidad de distribución de mercancías a corto plazo"; c) asegura "una mayor capacidad de almacenamiento, sobre todo en épocas de mayor incremento de clientes"; d) elimina "disfunciones"; y e) consigue "dar un mejor servicio a grandes superficies, hostelería, bares y discotecas".



Las reiteradas referencias o alusiones a problemas de gestión del anterior procedimiento de distribución ("demoras", falta de "flexibilidad de horario", insuficiente "capacidad de almacenamiento", insuficiente capacidad de "distribución de mercancías a corto plazo", necesidad de mayor atención a clientes especiales ; aparte otras posibles "disfunciones" genéricamente apuntadas) ponen de manifiesto la existencia de dificultades objetivas para el buen funcionamiento de la empresa, que explican la adopción de decisiones de respuesta o reacción frente a las mismas. Entre ellas, el cambio de localización del almacén propio de Zaragoza al "externo" de Barcelona, con las consiguientes amortizaciones de puesto de trabajo y extinciones de contratos de trabajo en aquél.

Queda por examinar si, en los términos expresados en nuestra sentencia de 14 de junio de 1996 (citada), existe una conexión de adecuación o funcionalidad entre la decisión empresarial objeto de controversia y la superación de las dificultades detectadas en el funcionamiento de la actividad de transporte y reparto de sus productos de consumo.

SEPTIMO.- Cuando la amortización de un puesto de trabajo y la consiguiente extinción de un contrato de trabajo se derivan de la subcontratación o externalización de actividades antes desarrolladas en la empresa el juicio de adecuación o conexión de funcionalidad del despido objetivo por causas empresariales no suele referirse a la especificación del concreto puesto de trabajo amortizado, el cual se desprende normalmente de la indicación de las actividades subcontratadas. Pero, como ya se ha apuntado, la exigencia de acreditar una conexión de funcionalidad entre la conducta de la empresa y el objetivo de superar sus problemas o deficiencias de funcionamiento se remonta en este supuesto a la propia decisión de subcontratación o externalización.

En el presente caso el referido juicio de adecuación o funcionalidad (que no entraña, se insiste, un pronóstico o dictamen económico, impropio de una resolución jurisdiccional, sino la valoración de la decisión de la empresa con arreglo a un estándar de conducta socialmente establecido) arroja un resultado positivo. Parece una conducta razonable o plausible, que entra dentro de las líneas posibles de actuación del buen comerciante en una coyuntura similar a la de la empresa demandada, la de encargar a una empresa especializada la logística de la distribución de sus productos, cuando, al llevar a cabo por sí misma las correspondientes operaciones de ejecución, ha apreciado dificultades o problemas de gestión que aconsejan la reestructuración de las mismas. Así lo advierte la propia sentencia recurrida, cuyo criterio compartimos en este paso del razonamiento, y así ha de reconocerlo esta resolución.

OCTAVO.- La conclusión que se extrae de las consideraciones anteriores es que el recurso debe ser estimado.

La sentencia estimatoria de unificación de doctrina debe resolver el debate de suplicación con arreglo a doctrina unificada. Ello comporta en el caso, a la vista del signo favorable a la demanda de la sentencia del Juzgado de lo Social, la estimación del recurso de suplicación interpuesto por la demandada y, con revocación de la sentencia de instancia, la desestimación de la demanda y la absolución de la empresa.

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

## FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la entidad LUIS CABALLERO COMERCIAL Y DISTRIBUCIÓN, S.A., contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de fecha 24 de enero de 2005, en el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada el 28 de julio de 2004 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Zaragoza , en autos seguidos a instancia de DOÑA Rebeca , contra dicho recurrente y FIEGE S.A., sobre DESPIDO. Casamos y anulamos la sentencia recurrida. Resolviendo el debate de suplicación, estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y, con revocación de la sentencia de instancia, desestimamos la demanda y absolvemos a la entidad demandada. Devuélvase a la parte recurrente el depósito constituido para recurrir.

Devuélvase las actuaciones al Organismo 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.

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