

Roj: **STS 821/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:821**Id Cendoj: **28079140012017100094**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **01/02/2017**Nº de Recurso: **2309/2015**Nº de Resolución: **88/2017**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN**Tipo de Resolución: **Sentencia**

## SENTENCIA

En Madrid, a 1 de febrero de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por INITIAL FACILITIES SERVICE, S.A., representado y asistido por el letrado D. Juan M<sup>a</sup> Cases Bofill, contra la sentencia de fecha 14 de abril de 2015, dictada por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el recurso de suplicación núm. 267/2015, formulado frente a la sentencia de fecha 23 de septiembre de 2014, dictada en autos 812/2013 por el Juzgado de lo Social núm. 21 de Barcelona, seguidos a instancia de DOÑA Leonor, contra dicho recurrente y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, sobre DESPIDO. Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida D.<sup>a</sup> Leonor, representada y asistida por el letrado D. Gerard Martínez Puga.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Miguel Angel Luelmo Millan

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.**- Con fecha 23 de septiembre de 2014, el Juzgado de lo Social núm. 21 de Barcelona, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor: «FALLO: Aceptar en parte la demanda interpuesta por Leonor, contra Initial Facilities Services, S.A., y también contra el Fondo de Garantía Salarial, por tanto:

1. Declaro PROCEDENTE la extinción del contrato de trabajo de la demandante, producida el día 15/7/2013-
2. Declaro que la indemnización correspondiente a la demandante por la extinción del contrato de trabajo es la de 5.464,62 €, y condeno a la demandada Initial Facilities Services, S.A., a abonar a la demandante la diferencia de 530,62 €.
3. Absuelvo a la demandada Initial Facilities Services, SA, de las demás pretensiones de la demanda.
4. Absuelvo libremente al codemandado Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de las responsabilidades que en su día le pudieran corresponder».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «PRIMERO.- La demandante Leonor, acredita las siguientes circunstancias laborales en la prestación de servicios para la empresa Initial Facilities Services, SA:

- Antigüedad desde 1/7/2007.
- Categoría profesional de limpiadora.
- Salario mensual de 1.365,37 €

**SEGUNDO.**- La demandante cesó en la prestación de servicios para la empresa demandada el día 15/7/2013, en virtud de carta fechada y entregada el mismo día, en la que la empresa comunica a la demandante el despido por causas objetivas, conforme al texto que, con meros efectos descriptivos, seguidamente se transcribe:



"Mediante la presente lamentamos comunicarle que Dirección de esta sociedad a tomado la decisión de proceder a EXTINGUIR SU CONTRATO DE TRABAJO, con efectos del día 15 de Julio de 2.013, al amparo de lo previsto en el artículo 52.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , por existir causas objetivas de índole organizativas y de producción que recoge el artº. 51.1 del mismo texto legal , que justifican esta medida y sin que se supere el umbral que establece la indicada norma, tal y como seguidamente le pasamos a exponer.

Desde el 13 de Julio de 2013 esta empresa es de nuevo la adjudicataria del servicio de limpieza del centro "Edificaciones de la Dirección Regional de Navegación Aérea" sito en el Gavá (Barcelona), subrogando a toda la plantilla existente en dicho centro, respetando las condiciones laborales de todos los trabajadores.

El contrato de prestación del servicio de limpieza firmado con AENA Centro de Navegación Aérea establece una reducción presupuestaria de un veinte por ciento (20%), que ha conllevado la necesidad de efectuar un estudio conjunto entre ambas entidades al objeto de adoptar una reorganización de las consistencias de los servicios que sean compatibles con la reducción de la facturación, adaptada a la nueva disponibilidad de jornadas de trabajo y garantizar los requerimientos de calidad, que ha sido verificado y validado al cumplir lo recogido en el PPT.

Del referido estudio se desprende que de las 682 horas que representaban las consistencias contratadas con anterioridad, y realizadas con un total de 18 empleados y 1 Encargado General se han visto reducidas a un total de 562 horas por aplicación del 20% de reducción indicado, que a la postre condiciona la necesidad de reducir inexorablemente la plantilla de personal que se haya adscrito al indicado servicio, pasando a un total de 15 empleados.

En consecuencia, con estas nuevas condiciones establecidas contractualmente, en el centro de trabajo donde usted presta sus servicios se produce en estos momentos un excedente de mano de obra en el servicio de limpieza, viéndonos en la obligación reducir la plantilla en dicho centro de trabajo.

Por ello nos vemos en la obligación inevitable de amortizar su puesto de trabajo, adecuando así la plantilla de ese centro a estas nuevas necesidades productivas del servicio de limpieza ahora contratadas por el cliente.

Esta decisión se adapta a las exigencias que recoge el art. 53.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores al comunicarle por escrito la causa.

También en cumplimiento de lo previsto en el artº. 53.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , ponemos a su disposición la cantidad de CUATRO MIL NOVECIENTOS TREINTA Y UN EUROS (4.931,- €) correspondiente al pago de la indemnización, que resulta de aplicar el módulo del cálculo de 20 días por año de servicio, prorrateándose los periodos inferiores al año, sin que resulte un importe superior a doce mensualidades.

Asimismo se le notifica que conjuntamente con la liquidación de haberes (salario) y partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones, se le abona la cantidad de SETECIENTOS SETENTA Y CINCO EUROS (775,- €) en concepto de preaviso, como contempla el art. 53.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , ya que esta sociedad ha decidido extinguir su contrato de trabajo con efectos del día de hoy.

Supuesto el caso de que a la recepción de esta no aceptara el cheque de la indemnización que se pone a su disposición, se le transferirá a su cuenta corriente en la cual tiene domiciliada la nómina.

Finalmente, la empresa pone a su disposición en este momento la liquidación de haberes y partes proporcionales por su baja en la empresa, que se producirá en el día de hoy, que incluye los quince días de preaviso a contar desde el día de hoy, fecha que se le dará de baja en la Seguridad Social.

Agradeciendo los servicios prestados, quedamos a su disposición para aclararle cuantas dudas le pueda plantear esta carta y para hacerle cuantas precisiones considere usted necesarias".

TERCERO.- La empresa puso a disposición de la demandante, y abonó en el momento de la entrega de la carta, la indemnización legal correspondiente, que la misma carta cuantifica en 4.931 €.

CUARTO.- La empresa demandada, que ya era concesionaria del servicio de limpieza de las edificaciones de la "Dirección General de Navegación Aérea Región Este", el 13/772013 y por un período de 2 años, concertó un nuevo contrata del mismo servido con AENA.

QUINTO.- La empresa demandada efectuó una reorganización, y nueva distribución del servicio, de manera que las anteriores 682 horas semanales que se dedicaban, se reducían a 562 horas semanales.



SEXTO.- La parte actora ha intentado, sin éxito, la preceptiva conciliación administrativa previa, que finalizó el día 17/10/2013 con el resultado de sin avenencia».

**SEGUNDO.-** Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó sentencia con fecha 14 de abril de 2015, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «FALLAMOS: Estimar el recurso de suplicación interpuesto por D<sup>a</sup> Leonor contra la sentencia de 23 de septiembre de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona en los autos nº 812/2013, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la empresa Initial Facilities Services SA y el Fondo de Garantía Salarial, la cual debemos revocar, y con estimación de la demanda interpuesta debemos declarar improcedente el despido de D<sup>a</sup> Leonor producido con efectos de 15.7.2013, condenando a la empresa Initial Facilities Services SA a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, opte entre readmitirla en su anterior lugar de trabajo y en las mismas condiciones que regían, con abono de los salarios dejados de percibir, o le indemnice en la cantidad de 11.684 euros, salvo error u omisión, de la que se deberá deducir la cantidad ya abonada, declarando resuelta la relación laboral de optarse por la indemnización y entendiéndose que de no ejercerse la opción en el plazo indicado procederá la readmisión, sin perjuicio de la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial en los términos y dentro de los límites del artículo 33 del ET ».

**TERCERO .-** Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de Initial Facilities Service, S.A., el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 19 de marzo de 2015, así como la infracción de lo dispuesto en el art. 51.1 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de fecha 7 de enero de 2016, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

**QUINTO .-** Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 24 de enero de 2017, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La empresa comunicó a la trabajadora, limpiadora de profesión, que en el contrato por el que se hacía cargo de la plantilla de la contrata del servicio de limpiezas de un centro de edificaciones de la dirección regional de navegación aérea se estableció una reducción presupuestaria de un 20% que obligaba a una reorganización por reducción de las 682 horas contratadas con anterioridad a 562 horas, lo que llevaba a la necesidad de minorar igualmente la plantilla de 18 trabajadores y un encargado a 15 trabajadores, ya que existía un excedente en la mano de obra del servicio de limpieza, que llevaba a amortizar su puesto de trabajo. Disconforme con la medida, la actora interpuso demanda, que fue estimada parcialmente en la instancia pero desestimada en cuanto a la calificación del despido, que fue declarado procedente, por lo que aquélla recurrió en suplicación, siendo acogido su recurso por considerar la Sala que, aunque quedaba acreditada la causa organizativa, no lo estaba la productiva de la que aquélla era consecuencia, y que al no existir las causas productivas tampoco existen las organizativas vinculadas a las primeras, por lo que no se justificaba la amortización referida.

Reurre en casación unificadora la empresa demandada citando de contradicción la sentencia de la misma Sala de 19/03/2015, relativa a la misma empresa por otro despido de igual clase con la misma fecha y por las mismas causas, habiendo resuelto la misma confirmando la de instancia que declaró procedente la medida por concurrir la causa organizativa alegada por la demandada. Impugna la trabajadora demandante sosteniendo que no se aportaron de contrario datos constatables y objetivos en la carta de despido y que "la acción extintiva responde a una pura arbitrariedad y conveniencia empresarial no basada en una real necesidad de mejorar la respuesta al cliente y evitar incidencias". El M<sup>o</sup> Fiscal considera improcedente el recurso.

**SEGUNDO.-** La sentencia de referencia contempla, como ya se ha dicho, un caso coincidente en cada uno de sus extremos sustanciales y en el que la Sala de suplicación, partiendo de la base de los hechos declarados en la sentencia recurrida, considera que el importe de la contrata se ha visto reducido en un 20% con minoración de las 682 horas semanales contratadas anteriormente que daba ocupación a 18 trabajadores a un total de 562 horas que dan trabajo a 15 y haciendo suyo el razonamiento del segundo fundamento de derecho de la sentencia de instancia, manifiesta que "aunque la empresa no ha probado la concurrencia de la causa productiva alegada, sí lo ha hecho respecto de la causa organizativa".



En ambos casos se expresa un ordinal fáctico (el segundo en ambos), donde se transcribe textualmente la misma carta de despido y otro (el quinto en los dos), donde se declara acreditado que la empresa efectuó una reorganización y nueva distribución del servicio, de manera que las anteriores 682 horas semanales que se invertían se redujeron a 562 horas semanales.

La contradicción es pues, evidente, porque a unos mismos hechos y a una misma apreciación de concurrencia de causa organizativa pero no productiva, se siguen finalmente conclusiones diferentes que sostienen fallos contradictorios, como es la de que no puede haber en el caso causa organizativa si no concurre la productiva (sentencia recurrida) mientras que en la sentencia de contraste se considera que, concurriendo la causa organizativa (y tácitamente se entiende que antes la productiva, aunque diga que la sentencia de instancia la excluye reconociendo paradójicamente la reducción del 20% de la contrata), procede la desestimación del recurso del trabajador.

**TERCERO.-** El único motivo que se alega en el recurso tras alegar que siendo los casos coincidentes se resuelven de modo distinto por distinta sección del mismo Tribunal "circunstancia que lleva aparejada un plus de perplejidad respecto del criterio que en dos situaciones idénticas se resuelve en diferente sentido", y tras exponer separadamente lo relativo a la sentencia de contraste y a la sentencia recurrida y referirse seguidamente a la igualdad sustancial de los hechos, el núcleo de la contradicción y los pronunciamientos distintos, concluye denunciando la infracción del art 51.1 y 52 c) del ET, y aunque dicha mención normativa no se argumente, en las circunstancias descritas puede considerarse mínimamente fundada en lo que resulta de la comparación y de la tesis de la sentencia de contraste, que es la que, evidentemente, se trata de que prevalezca.

El art 51.1 del ET establece sobre el particular que *"se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado"*.

Las últimas, pues, (productivas) se hacen depender de cambios en la demanda de los productos o servicios de la empresa, entre otros, es decir, que no queda cerrada la posible relación de tales modificaciones, citándose sólo los cambios más significativos al respecto, mientras que como causas organizativas, y también a título de ejemplo, se consignan los cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

De ello se infiere que, en principio, al menos, pueden existir unas y otras causas independientemente y que no resulta obligada la concurrencia de las productivas para que se den las organizativas, como parece requerir la sentencia recurrida, aunque pueda existir entre ambas causas una directa relación y ser, en definitiva, las organizativas, en algunos casos, manifestación de las productivas. Por otra parte, dicha resolución aparentemente incurriría en una auténtica aporía o paradoja jurídica cuando dice primero que se considera acreditada una causa organizativa (párrafo sexto de su segundo fundamento de derecho) para concluir después que "inexistentes las causas productivas tampoco existen las causas organizativas" (párrafo octavo de ese mismo fundamento), aunque lo que quiere decir realmente es que se ha producido una reorganización del servicio y plantilla pero que no está debidamente justificada.

En todo caso, lo cierto es que en dicha sentencia, y también en la de contraste, lo único que aparece en las respectivas relaciones fácticas es que la empresa dirigió al trabajador una carta en la que le exponía que había causas organizativas y de producción que justificaban el correspondiente despido, pasando ambas comunicaciones escritas a detallar tales causas en los mismos términos, pero no existe ningún ordinal probatorio donde aparezca que las mismas, o alguna de ellas, hayan quedado acreditadas, ni se cita prueba alguna (documental, testifical, etc) de donde se pueda inferir la realidad de las manifestaciones escritas, no apareciendo tampoco la mención de que queda debidamente contrastada la reducción presupuestaria del 20% que se dice con motivo de la adjudicación de la contrata y de la subrogación empresarial que daría lugar, según la empresa, a la minoración de las horas contratadas y subsiguiente reducción de plantilla por tal razón, de forma que aun cuando se haya reorganizado y distribuido de nuevo el servicio y haya tenido lugar realmente esa disminución horaria, no queda demostrada su objetiva necesidad o conveniencia porque no aparece probada la razón primera, que es la antedicha reducción presupuestaria.

Ése es el argumento que ofrece la sentencia recurrida reiterando la tesis de la de instancia y de este modo se explica esa aparente incongruencia de que hay causa organizativa pero no productiva y que, en consecuencia, tampoco existe la primera, porque con ello lo que en realidad se quiere decir es que en este caso todo se hace depender, según la propia carta de despido y como comenta la sentencia recurrida, de "la supuesta reducción del 20% del servicio contratado con AENA (que) no se ha dado por probada", que es la causa



productiva de la que nacería, de existir, la organizativa, de modo que aun cuando se haya producido realmente una reorganización de la plantilla, ésta carece de causa, porque las dos alegadas constituyen, en este concreto caso, un todo inseparable, revelándose, en consecuencia, que la tan repetida reorganización, aun habiendo tenido lugar, no está justificada porque no lo está la causa productiva.

Por el contrario, la sentencia de contraste, con un mismo relato, donde tampoco aparece más que, como se ha dicho, la comunicación escrita empresarial con la alegación de la doble causa y su detalle en idénticos términos, la Sala de suplicación llega a la conclusión de que partiendo de los inmodificados hechos probados de la sentencia de instancia se deduce la realidad de la reducción del importe de la contrata en un 20% y, en consecuencia, la necesidad de minorar las horas semanales contratadas y, por tanto, de la plantilla, bastándole a tal efecto el contenido mismo y los términos explicativos de la carta de despido, que asume como ciertos.

En esas condiciones y circunstancias y tal y como propone el M<sup>o</sup> Fiscal discrepando expresamente de la sentencia de contraste, el recurso empresarial ha de considerarse improcedente, porque "la disminución de encargos o reducción de actividad de la empresa requiere una acreditación que aquí no consta, habida cuenta que la reorganización horaria, causa organizativa, tiene causa en la disminución de la contrata, y como expone la sentencia recurrida, ni la causa productiva ni la causa organizativa han quedado acreditadas".

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por INITIAL FACILITIES SERVICE, S.A., representado y asistido por el letrado D. Juan M<sup>a</sup> Cases Bofill, contra la sentencia de fecha 14 de abril de 2015, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el recurso de suplicación núm. 267/2015, formulado frente a la sentencia de fecha 23 de septiembre de 2014, dictada en autos 812/2013 por el Juzgado de lo Social núm. 21 de Barcelona, seguidos a instancia de DOÑA Leonor, contra dicho recurrente y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, sobre DESPIDO. Con costas. Dese a los depósitos y, en su caso, a las consignaciones el destino legal.

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

Así se acuerda y firma.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Miguel Angel Luelmo Millan hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.