



Roj: **STS 385/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:385**

Id Cendoj: **28079140012018100039**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **31/01/2018**

Nº de Recurso: **1990/2016**

Nº de Resolución: **78/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 2785/2016,**  
**STS 385/2018**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1990/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 78/2018**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D<sup>a</sup>. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D<sup>a</sup>. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 31 de enero de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Avanza Externalización de Servicios, SA, representado y asistido por el letrado D. Luis Cortés Arroyo, contra la sentencia dictada el 16 de marzo de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 836/2015, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 24 de Madrid, de fecha 4 de mayo de 2015, recaída en autos núm. 1051/2014, seguidos a instancia de D<sup>a</sup>. Regina y D<sup>a</sup>. Cecilia, contra Avanza Externalización de Servicios, SA, sobre Despido.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 4 de mayo de 2015 el Juzgado de lo Social nº 24 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- Las actoras han venido prestando sus servicios para empresa demandada con las siguientes condiciones laborales:



Dña. Regina , desde el 15 de junio de 2015 con una categoría profesional de Administrativo y un salario de 1.438,67 euros mensuales incluida la prorrata de las pagas extras.

Dña. Cecilia desde el 16 de mayo de 2007 con una categoría profesional de Administrativo y un salario de 1.438,67 euros mensuales incluida la prorrata de las pagas extras.

SEGUNDO.- AVANZA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS S.A. cuya actividad principal consiste en el desarrollo de servicios externalizados por empresas clientes de conformidad con el artículo 42 del ET , celebró con la empresa NOKIA SIEMENS NETWORKS OY, en abril de 2008 un "acuerdo para la provisión de servicios", prestando las actoras sus servicios efectivos para ésta última entidad desde dicho año (documento nº 29 de la demanda).

TERCERO.- Con fecha 15 de julio de 2014 NOKIA SIEMENS NETWORKS OY comunica la demandada la finalización del último de los servicios contratado con la misma, para el día 14 de agosto de 2014. (documento nº 27 de la demanda).

CUARTO.- El 8 de agosto de 2014 la empresa entrega las actoras carta de despido objetivo por causas organizativas y productivas con efectos de fecha 14 de agosto de 2014; reconociendo a favor de las trabajadoras las cantidades de 8.689,01 euros para Dña. Regina y para 6.872,22 euros Dña. Cecilia , en concepto de indemnización y que se corresponde con el importe correspondiente a 20 días de salario por cada año de despido, cantidades que les fueron abonadas.

En dicha carta, que obra en autos cuyo contenido se da por reproducido, se hace constar como causa organizativa-productiva motivadora del despido de las trabajadoras la finalización del servicio contratado por NOKIA SIEMENS NETWORKS OY en el mes de agosto de 2014; igualmente se hacía constar la imposibilidad de reubicarlas en otro servicio.

QUINTO.- A la fecha de extinción del contrato con las demandantes, AVANZA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS S.A. mantenía vigentes contratos de externalización de servicios con las siguientes empresas: 20 MINUTOS (para actividad de recepción); AC NIELSEN; AENA (para actividad de administrativos); AKTUA; ALAIN AFFLELOU; ALBIÑANA(para actividad de centralita recepción); ASTRAZENECA (para actividad de asistencia administrativa); BURGER KING (para actividad de back office); CARAT(para actividad de facturación de televisión); CASA CERVANTES (para actividad de auxiliares);CBL; CODORNIU; DISA (para actividad de recepción);DLA PIPER (para actividad de recepción); DRAGUER; ENEGAS (para actividad de reprografía) ;FECYT; GESBAN (para actividad de back office) ;GEFCO; IBERDROLA (para actividad de ordenanzas);IKEA(para actividad de recepción); INGENICO (para actividad de recepción);INSTITUTO AVANZA; JOHNSON (para actividad de back office);LUIS SIMOES ATT.CLIENTE (para actividad de administrativos); ONO CARTERIA (para actividad de ordenanzas);PANRICO; PRIMERA LÍNEA; RED ELÉCTRICA (para actividad de administrativos); REDEXIS GAS; SANOFI PASTEUR (para actividad de recepción, back office); SBGE; SBGM; SOCIEDAD MIXTA; TELEFÓNICA y UNIBAIL (para actividad de administrativos).(documento nº 24 de la demandada).

SEXTO.- Las relaciones entre las partes se rigen por el convenio colectivo de AVANZA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS S.A. (BOE 25 de febrero de 2010).

SÉPTIMO.- Las actoras no ostentaban cargo sindical ni representativo alguno.

OCTAVO.-Se celebró ante el SMAC, con fecha 17 de septiembre de 2014, el correspondiente acto de conciliación, resultando sin avenencia».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que estimando la demanda interpuesta por Dña. Regina y Dña. Cecilia frente a AVANZA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS S.A., debo DECLARAR Y DECLARO IMPROCEDENTE EL DESPIDO de las actoras y en consecuencia CONDENO a la empresa demandada a la inmediata readmisión de las actoras o, a elección de aquélla, a que les indemnice con la suma de 9.787,58 euros a Dña. Regina y 7.467,82 euros a Dña. Cecilia y en caso de readmisión al abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente resolución a razón de 47,96 euros/día».

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Avanza Externalización de Servicios SA ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 16 de marzo de 2016 , en la que, dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva:

«Que, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por AVANZA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS S.A. contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 24 de los de Madrid de fecha 4 DE MAYO DE 2015 , dictada



en virtud de demanda presentada por Dña. Regina y Dña. Cecilia en reclamación por Despido, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución. Dése a los depósitos y consignaciones que se hayan constituido el destino legal».

**TERCERO.-** Por la representación de Avanza Externalización de Servicios se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 29 de febrero de 2015, recurso nº 835/2014 .

**CUARTO.-** Con fecha 11 de noviembre de 2016 se admitió a trámite el presente recurso y no habiéndose personado la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar improcedente el recurso.

**QUINTO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 31 de enero de 2018, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** Constituye objeto del presente recurso de casación para la unificación de la doctrina -promovido por Avanza Externalización de Servicios, S.A. (AVANZA)- la sentencia dictada por la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de marzo de 2016, dictada en el recurso de suplicación 836/2015, en la que se confirma el fallo de instancia que, con estimación de la demanda, declaró la improcedencia de los despidos con las consecuencias legales inherentes a tal declaración. Constituyen circunstancias relevantes del caso, que constan ampliamente detalladas en los antecedentes de esta resolución, las siguientes: 1) Las demandantes habían venido prestando servicios para AVANZA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS SA, en concreto, adscritas a la **contrata** que la mencionada mercantil mantenía con la empresa Nokia Siemens Networks OY. 2) El 14-7-2014 dicha empresa principal comunicó a la demandada la finalización del último de los servicios contratado con la misma, para el 14-8-2014. 3) El 8-8-2014 la empresa entrega a las actoras carta de despido objetivo por causas organizativas y productivas con efectos de 14-8-2014. 4) En dichas cartas de despido se hizo constar como causa organizativa-productiva motivadora del despido de las trabajadoras la finalización del servicio contratado por NOKIA SIEMENS NETWORKS OY en el mes de agosto de 2014; igualmente se hacía constar la imposibilidad de reubicarlas en otro servicio. 5) La empresa tenía suscritas, en el momento del despido, varias **contratas** de externalización de servicios para diferentes empresas -un total de 30- y actividades.

La Sala de suplicación consideró que aun cuando la pérdida de una **contrata** pudiera justificar la causa productiva, no era el caso. Tampoco la causa organizativa, debiendo subrayarse que la empresa, que alegó la imposibilidad de reubicarlas en otro servicio, no probó dicha alegación, sin que quepa tampoco ignorar que, si bien la empresa procedió al despido de las actoras alegando para ello la finalización del servicio contratado por Nokia Siemens en agosto de 2014, lo cierto es que las demandantes habían sido contratadas con anterioridad y con carácter indefinido al objeto de satisfacer necesidades permanentes de la empresa, con independencia de que la actividad de la recurrente gire sobre sucesivas contrataciones de servicios. Por lo tanto, a juicio de la Sala sentenciadora los despidos examinados acordados por la empresa por las causas indicadas no superan el control judicial de proporcionalidad que es manifestación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE y que exige a la empleadora que acredite en todo caso que existe la necesaria causalidad entre el despido del trabajador y la situación empresarial, lo que justifica la solución adoptada.

**2.-** La recurrente propone como sentencia de contraste la dictada por la misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 20 de febrero de 2015 (rec. 835/14 ). En el caso las circunstancias relevantes son las siguientes: 1) la demandante ingresó en la empresa "CENTRO DE GESTIÓN INFORMÁTICA MADRID, SL" el 9-10-2006. 2) Dicha empresa suscribió el 1-2-2011 una **contrata** con Barclays Bank, SA para prestar servicios de operaciones de negocio bancario y financiero. 3) La citada trabajadora estaba destinada a tareas vinculadas a la ejecución de esa **contrata**. 4) Terminada ésta, por decisión de la comitente, el 23-4-2014, la contratista notificó a la trabajadora de referencia (y al resto de compañeros adscritos a la **contrata**) la extinción de su relación laboral con efectos de ese mismo día, por despido objetivo basado en causas productiva y organizativa. 5) La empresa tenía como actividad principal la prestación de servicios para otras empresas, manteniendo relaciones con 38 clientes.

En este caso la sentencia de la sala, estimando el recurso de la empresa, convalida de decisión de despedir con sustento en causas objetivas de índole productivo y organizativo, quedando evidenciada la conexión causal entre la adscripción de la trabajadora a la **contrata** y la terminación de aquella, sin que tampoco empañe esta solución el hecho de que inicialmente se pensase reubicar a la actora, sin que, finalmente, se materializase tal decisión.



**SEGUNDO.- 1.-** Concurren entre las sentencias comparadas las exigencias de contradicción que exige el artículo 219 LRJS pues en mérito a hechos, pretensiones y fundamentos sustancialmente iguales se han producido fallos contradictorios que precisan de unificación en cumplimiento de la finalidad de este excepcional recurso al servicio de la seguridad jurídica. En efecto: 1) En ambas sentencias se trata de despidos por causas productivas y organizativas que derivan de la rescisión de una **contrata**. 2) Las dos empresas demandadas tenían por objeto la prestación de servicios a terceras empresas mediante las oportunas **contratas** de obras y servicios, al punto de que la empresa de la sentencia referencial fue finalmente absorbida por la empresa demandada en el asunto que nos ocupa. 3) En ambos casos, las trabajadoras despedidas tenían contrato indefinido que se suscribió con anterioridad y con independencia de la adscripción a la **contrata** en la que prestaban servicios en el momento del despido. 4) Consta en los dos supuestos sometidos a comparación que en ambos se discutió sobre la posibilidad de recolocación de las despedidas sin que tal posibilidad se materializase en ninguno de los dos casos. 5) Las dos demandadas tenían suscritas varias **contratas** de prestación de servicios en el momento de los despidos (30 en el supuesto de la recurrida; 38 en la de contraste). Tal identidad fáctica ha estado acompañada de la igualdad en las pretensiones (en ambos supuestos se trata de reclamaciones por despido derivado de causas productivas u organizativas consistentes en la pérdida de una **contrata**) y fundamentos ya que en las sentencias comparadas se aplican los mismos preceptos ( artículo 52.c ET ).

Ante tales identidades las respectivas sentencias ofrecen pronunciamientos contradictorios entre sí, pues mientras que la sentencia recurrida entiende que la causa productiva consistente en la pérdida de una **contrata** sólo puede viabilizar precedentemente el despido objetivo cuando la empresa haya acreditado que no es posible la recolocación de las trabajadoras afectadas y que la existencia de otros contratos similares constituye un obstáculo para considerar la medida empresarial como racional o proporcionada, la sentencia referencial acoge la doctrina según la que para apreciar la concurrencia de la causa productiva en los casos de pérdida de la **contrata**, consecuentemente, procedencia de la extinción no es necesario que la empresa haya agotado las posibilidades de recolocación ni tampoco la existencia de otras **contratas**.

**2.-** No obstan a la existencia de contradicción las dos objeciones que opone el Ministerio Fiscal. En primer lugar, el hecho de que en la carta de despido de la sentencia recurrida se hiciera referencia a la imposibilidad de recolocación de las trabajadoras afectadas y en la de la referencial no, puesto que en esta sentencia de contraste consta en los hechos probados la existencia de un plan de recolocaciones y que la actora no fue recolocada; por lo que no puede hablarse de una diferencia que justifique los diferentes fallos, dado que, como se comprobará, en eso reside precisamente la contradicción: en el diferente tratamiento que sobre una posible obligación de reincorporación ofrecen las sentencias comparadas. En segundo lugar, tampoco evita la contradicción que la sentencia recurrida diga que la demandada mantenía un elevado número de contratos de externalización de servicios con otras empresas y que efectuó una numerosa contratación de trabajadores en el período comprendido entre el 14 de julio y el 14 de noviembre de 2014, pues también en la recurrida se da cuenta expresamente de que la demandada mantenía un elevado número de contratos de externalización de servicios con otras empresas; y, por otro, lado, la referencia a las contrataciones no consta en los hechos probados de la sentencia recurrida y se utiliza en la fundamentación jurídica de manera genérica como un argumento *ex abundantia* que en nada afecta al núcleo de la contradicción. Se trata de un dato que no puede calificarse como decisivo para la decisión judicial ni siquiera como relevante. En definitiva, como hemos señalado en alguna ocasión la igualdad sustancial en los hechos que exige el artículo 219 LRJS debe colegirse de la narración histórica de las sentencias comparadas, porque no son los hechos realmente acontecidos los determinantes, en sí mismos, de la contradicción, sino la forma en que aquellos han quedado plasmados en los respectivos relatos fácticos, de los que indefectiblemente debe partir la Sala en este recurso extraordinario y excepcional para efectuar el juicio de comparación ( SSTS de 7 de octubre de 2004 , rcud. 45203).

**TERCERO.- 1.-** La recurrente, con amparo procesal en el artículo 207 e) LRJS , alega infracción de los arts. 52.c) ET en relación con los arts. 51.1 y 56.2 del mismo texto legal . Considera que la sentencia recurrida infringe los artículos 52 c ) y 51.1 ET en orden a la configuración de la causa productiva como justificación de las extinciones por causas objetivas por condicionar su concurrencia y razonabilidad a la necesidad de que la demandada tenga que acreditar la imposibilidad de recolocación de las trabajadoras despedidas, teniendo en cuenta la existencia de otras **contratas** de servicios en la empresa. Entiende que tal razonamiento no está en la ley y, además, infringe la jurisprudencia que cita al efecto.

**2.-** Resulta conveniente para la resolución del recurso reiterar lagunas cuestiones que nuestra jurisprudencia ha venido estableciendo sobre las causas que justifican el recurso a la extinción objetiva de los contratos de trabajo, en concreto, respecto de la causa productiva derivada de la pérdida de una **contrata** por parte de la empresa que procede a la extinción. Con carácter general, si la causa es productiva, ha de probarse por el empresario, que se han producido disfunciones en el entorno de su actividad, como falta de pedidos o bien descenso progresivo de la producción o de la actividad de la empresa, que le obligan a modificar o disminuir





la producción, haciendo obsoletos uno o varios puestos de trabajo, ya que de no extinguirse dichos puestos de trabajo, se desequilibraría el proyecto empresarial. En punto a la rescisión de una **contrata** como causa productiva que podría justificar el recurso al despido objetivo del artículo 52 c) ET hemos señalado que «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 nº 361/2016, de 3 de mayo, rcud. 3040/2014 ) y que «la reducción de actividad de servicios a la finalización de la **contrata** inicial ha generado dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa; como tal hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción. A estas dificultades se puede hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende. Y el ámbito de apreciación de la causa productiva sobrevenida puede ser el espacio o sector concreto de la actividad empresarial afectado por el exceso de personal, que es en el caso la **contrata** finalizada y renovada con menor encargo de servicios y consiguientemente de ocupación» ( SSTS de 16 de septiembre de 2009, rcud. 2027/2008 y de 26 de abril de 2013, rcud. 2396/2012 ). La reducción de actividad de servicios a la finalización de la **contrata** inicial genera 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, como hemos señalado en la STS de 8 de julio de 2011 (rcud. 3159/2010) «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».

Igualmente hemos señalado que incluso la propia reducción en los términos (cuantía o volumen) de la **contrata** puede implicar la concurrencia de la causa extintiva al manifestar que «la reducción de actividad de servicios a la finalización de la **contrata** inicial ha generado dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa; como tal hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción. A estas dificultades se puede hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende. Y el ámbito de apreciación de la causa productiva sobrevenida puede ser el espacio o sector concreto de la actividad empresarial afectado por el exceso de personal, que es en el caso la **contrata** finalizada y renovada con menor encargo de servicios y consiguientemente de ocupación» ( STS de 31 de enero de 2010, rcud. 1719/2007 ) y también hemos puesto reiteradamente de relieve que «la reducción del volumen de actividad encomendado por una empresa comitente a otra auxiliar puede justificar la extinción de cierto número de contratos por circunstancias objetivas al amparo del artículo 52,c) ET , pero no la extinción al amparo del art. 49.1,c), preceptos que tienen regímenes indemnizatorios diversos» ( SSTS de 16 de julio de 2014, rcud 1777/2013 y de 17 de septiembre de 2014, rcud. 2069/2013 ; en doctrina reiterada de nuevo en las de 10 de enero de 2017, rcud. 1077/2015 y de 14 de noviembre de 2017, rcud. 2954/2015 .

**3.-** Por lo que hace referencia al núcleo de la contradicción que aquí se examina y que se refiere, básicamente, a la necesidad o no de acreditar, por parte de la empresa que extingue los contratos, la imposibilidad de recolocar a las trabajadoras despedidas, nuestra jurisprudencia ha sido constante en la negación de tal exigencia ya que 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. Así lo hemos sostenido en las SSTS de 21 de julio de 2003, rcud. 4454/2002 ; de 19 de marzo de 2002, rcud. 1979/2001 ; de 13 de febrero de 2002, rcud. 1496/2001 , y de 7 de junio de 2007, rcud. 191/2006 , entre otras. De ellas se extrae la conclusión de que, de conformidad con la doctrina jurisprudencial que se acaba de citar, lo lógico es deducir que la amortización de plazas por causas ajenas a la voluntad del empleador, constituye causa objetiva justificativa del despido, sin que el hecho de que puedan existir en la empresa otros puestos vacantes, determine normalmente la declaración de improcedencia de tal despido.

**CUARTO.- 1.-** La aplicación de la anterior doctrina al supuesto que examinamos debe conducir a la estimación del recurso puesto que la buena doctrina se halla en la sentencia aportada de contraste. En efecto, el equivocado tratamiento y significado que, de manera uniforme, hace la sentencia recurrida de las causas justificativas de la amortización individual de puestos de trabajo, conduce a la inaceptable conclusión de que cuando se alegan causas organizativas o de producción, han de agotarse todas las posibilidades de acomodo del trabajador o de su destino a otro puesto vacante de la misma empresa, hasta el punto de que si no se procede así el despido se califica de improcedente. A este respecto, como dijimos en la STS de 19 de marzo de 2002 (rcud. 1979/2001) debe tenerse presente el texto legal en sus pronunciamientos concretos ya que el artículo 52,c) del Estatuto de los Trabajadores no contempla esa posibilidad ni impone de manera expresa



al empresario la obligación de mantener al trabajador afectado por la medida en la plantilla utilizando sus servicios en otros **contratas** centros de trabajo de la misma o de distinta localidad.

La sentencia recurrida insiste en que no se justificó suficientemente la necesidad de amortizar los puestos de trabajo que ocupaban las demandantes debido a que, al tener la empresa muchas otras **contratas** no acreditó la imposibilidad de recolocación de las trabajadoras en las mismas; pero esa consecuencia a la que llega la sentencia recurrida no se deduce del tenor literal de la Ley, como ya se ha dicho, cuando se trata de actualizar una causa organizativa o productiva para la amortización de un puesto de trabajo que, una vez acreditada por la rescisión de la **contrata** en la que prestaban servicios las demandantes, opera la extinción de los contratos de trabajo, al margen de cualquier otro condicionante.

2.- Lo razonado es bastante para demostrar que la doctrina jurídicamente correcta es la que contiene la sentencia de contraste, que declaró la procedencia de la extinción contractual en un supuesto de sustancial identidad con el presente; por ese motivo, visto el dictamen del Ministerio Fiscal, se estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, sin especial pronunciamiento sobre las costas y con devolución al recurrente del depósito constituido para recurrir y del aval para la consignación.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Avanza Externalización de Servicios, SA, representado y asistido por el letrado D. Luis Cortés Arroyo.

2.- Casar y anular la sentencia dictada el 16 de marzo de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 836/2015 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 24 de Madrid, de fecha 4 de mayo de 2015 , recaída en autos núm. 1051/2014, seguidos a instancia de D<sup>a</sup>. Regina y D<sup>a</sup>. Cecilia , contra Avanza Externalización de Servicios, SA, sobre Despido.

3.- Resolver el debate habido en suplicación, estimando el de tal clase y revocamos la sentencia de instancia, desestimamos la demanda y declaramos la procedencia de la extinción por causas objetivas declarando extinguidos los contratos de trabajo, con las consecuencias previstas en los artículos 53 ET y 122 y 123 LRJS .

4.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

5.- Ordenar la devolución del aval y del depósito constituido para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.