



Roj: **STS 828/2017 - ECLI:ES:TS:2017:828**

Id Cendoj: **28079140012017100101**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **01/02/2017**

Nº de Recurso: **1595/2015**

Nº de Resolución: **90/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 2521/2015,**  
**STS 828/2017**

## **SENTENCIA**

En Madrid, a 1 de febrero de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Luis Alonso Cristobo, en nombre y representación de Proyectos Integrales de Limpieza, S.A. (PILSA), contra la sentencia dictada el 2 de febrero de 2015, por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 7184/2014, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Barcelona, de fecha 31 de julio de 2014, recaída en autos núm. 37/2014, seguidos a instancia de D. Estanislao y Guillermo frente a Proyectos Integrales de Limpieza, S.A., sobre despido. Han sido partes recurridas D. Estanislao y D. Guillermo, representadas por el procurador D. Pablo Domínguez Maestro.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 31 de julio de 2014 el Juzgado de lo Social nº 28 de Barcelona dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

« **1º.** - Por cuenta y orden de PROYECTOS INTEGRALES DE LIMPIEZA, S. A., prestaron servicios, con los datos de Categoría Profesional, de Antigüedad y de Salario (con inclusión de prorrata de Pagas Extraordinarias, en Euros brutos mensuales) siguientes (Contratos de Trabajo y nóminas, de Documentos 27 a 36 de la Empresa demandada): Estanislao : Responsable de equipo 14 de Septiembre de 2.007 1.576,37 Guillermo : Responsable de equipo 17 de Septiembre de 2007 1.583,24 En ambos casos, el Salario es el resultado del cálculo de la media del último año (además de lo importes fijos, existen pluses variables). Ambos han trabajado con Contrato Indefinido a Jornada Completa en los servicios de limpieza de los aparcamientos del Aeropuerto de Barcelona.

**2º.** - Los actores no son representantes de los trabajadores, ni sindicales, ni lo han sido en el último año.

**3º.** - La Empresa, mediante Carta de 4 de Diciembre de 2013, comunicó a la actora la rescisión de la relación laboral, al amparo de lo dispuesto en el Artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, por causas técnicas, organizativas y de producción, con efectos del 17 de Diciembre de 2013, por: "Nuestro cliente SABA, para el cual Vd. trabaja y que tiene otorgada la gestión del contrato de servicio de limpieza y jardinería en los aparcamientos del Aeropuerto de Barcelona por AENA, ha firmado un nuevo contrato de servicios con la mercantil PILSA con efectos del 18/12/13, si bien, con un número inferior de servicios al que se venía realizando hasta ahora. Pasando de 520 h/s a 400 h/s a partir de la fecha indicada. Por ello nos vemos en la necesidad de amortizar tres puestos de trabajo de jornada completa, a fin de poder adaptarnos a las necesidades de nuestro cliente.



Por tanto y siguiendo el criterio objetivo de antigüedad, procedemos a extinguir los contratos del personal de menor antigüedad, viéndose Vd. afectado por la medida, así como otros dos compañeros".

**4º** .- En las Cartas de Despido, la Empresa comunicó a los actores haberles ofrecido una indemnización de veinte días por año de servicio, que concretó en 6.534,47 Euros a Estanislao y en 6.540,02 Euros a Guillermo .

**5º** .- Firmó las Cartas María Purificación , de Relaciones Laborales. Se hizo constar: "El trabajador se niega a firmar y a recoger el talón.". Firmaron dos testigos.

**6º** .- El 14 de Enero de 2.010, PILSA firmó con Saba Aparcamientos, S. A. un contrato de prestación de servicios de limpieza y jardinería de los aparcamientos T.1 y T.2 del aeropuerto de Barcelona, con Anexo de Condiciones Técnicas (Documentos 2 a 9 de la Empresa demandada).

**7º** .- El 1 de Junio de 2.012, SABA APARCAMIENTOS comunicó a PILSA (Documento 1 de la Empresa demandada, a Folio 57): AENA ha materializado un Plan de Eficiencia y dentro del mismo resultan afectados los servicios de limpieza y jardinería del Aeropuerto de Barcelona. Dicha afectación significa la reducción de doce operarios de los veinticinco que componen la actual plantilla asignada a los servicios mencionados. En el contrato suscrito entre SABA y PILSA se contempla la reducción hasta en un 25% cuando SABA así lo decida, viniendo PILSA obligada a aceptarlo. A pesar de que la reducción de 12 operarios supera el 25% mencionado, PILSA acepta dicha reducción solicitando como compensación que SABA le prorrogue el contrato hasta que finalice la gestión de los aparcamientos del Aeropuerto de Barcelona que AENA le tiene otorgada. Ambas partes acuerdan que el día 1 de julio de 2012 PILSA materializará la reducción de personal mencionada, disminuyendo la actual plantilla de operarios que pasará a ser un total de trece. Como compensación por ello SABA acepta la prórroga del vigente contrato hasta el final de su gestión en los aparcamientos del Aeropuerto de Barcelona, establecida para el día 14/05/2013. Continuarán en vigor todos los pactos del vigente contrato que no resulten afectados por el presente acuerdo.

**8º** .- El 11 de Diciembre de 2.013, Atysa, Servicios Integrales de Limpieza, S. L. comunicó a PILSA (Folios 59 60): "De acuerdo con la comunicación recibida de nuestro cliente APARCAMIENTOS EL PRAT BARCELONA, en la que nos notifica que a partir del próximo 18 de Diciembre de 2013, pasan a ser Uds. los adjudicatarios del servicio, sirva la presente para comunicarles nuestra intención de subrogarles los trabajadores de nuestra empresa y que detallamos a continuación: Jesús Ángel ". PILSA lo comunicó a dicho trabajador.

**9º** .- Se dan por reproducidos los Contratos de Trabajo del personal adscrito a la contrata (Documentos 10 a 19 de la Empresa demandada).

**10º** .- El 4 de Diciembre de 2013, la Empresa dirigió a Marcelina (ésta, en representación de los trabajadores), sendos documentos diciéndole haber procedido al Despido, el 4 de Diciembre de 2013, y con efectos de 17 de Diciembre de 2013, de uno y otro trabajador, por causas objetivas, con acompañamiento de las Cartas. Constan sellos, firmas por "relaciones laborales" y por el "recibí" (Documentos 22 y 25, a Folios 230 y 233).

**11º** .- De Documentos 10 a 19 (Folios 120 a 137), la Empresa aportó Contratos de otros trabajadores vinculados a la contrata, de fechas: 2 de Mayo de 2006; 8 de Febrero de 2003; 26 de Marzo de 2003; 2 de Julio de 2007; 2 de Febrero de 2004; 1 de Octubre de 2006; 14 de Octubre de 2006; 9 de Octubre de 1991; 22 de Octubre de 1991; 1 de Diciembre de 2004.

**12º** .- PILSA despidió también a Tania , con Antigüedad de 3 de Marzo de 2.008 (Documento 20 de la Empresa).

**13º** .- Contra su Despido, Almudena interpuso Demanda por Despido Nulo o Improcedente, que dio lugar a los Autos 60 / 2014 de este Juzgado de lo Social 28 de Barcelona.

**14º** .- La Empresa pertenece al grupo Alentis, como consta en su sello en sus Documentos.

**15º** .- La actora cobraba la nómina mediante transferencia bancaria.

**16º** .- La Empresa demandada tenía otros centros de trabajo no dependientes de la contrata de autos.

**17º** .- El 3 de Enero de 2014, los actores interpusieron Papeleta de Conciliación conjunta, sobre Despido Improcedente, contra la Empresa. Dicho Acto se celebró a las 10 horas del 5 de Marzo de 2.014, con el resultado de: Sin avenencia, por oposición de la Empresa, por medio de representante legal con poder notarial, por las razones que alegaría en el momento procesal oportuno».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Que, estimando la demanda interpuesta por los actores, debo declarar y declaro la Improcedencia de sus Despidos Objetivos, producidos con efectos de 17 de Diciembre de 2013, condenando a PROYECTOS INTEGRALES DE LIMPIEZA, S. A. a que, a su opción, en plazo de cinco días a partir de su notificación de la presente Sentencia, les readmita en sus puestos de trabajo, o les indemnice en cuantía (en Euros) de: Estanislao : 13.578,38 Guillermo : 13.637,55. Entendiéndose que, a falta



de opción en plazo, procede la readmisión; y con abono, en caso de readmisión, de Salarios de tramitación desde la fecha de efectos del despido, hasta la de readmisión efectiva; con arreglo a una Antigüedad y a un salario (con inclusión de prorrateo de Pagas extraordinarias) de: Estanislao : 14 de Septiembre de 2007 1.576,37 Guillermo : 17 de Septiembre de 2007 1.583,24».

**SEGUNDO** .- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación de Proyectos Integrales de Limpieza, S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 2 de febrero de 2015 , en la que, dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta el siguiente fallo: «Que desestimando como desestimamos el recurso de suplicación formulado por la empresa Productos Integrales de Limpieza S.A. recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. 28 de los de Barcelona en fecha 31/7/2014 en el procedimiento seguido en dicho Juzgado con el nº 37/2014, debemos confirmar y confirmamos la resolución impugnada en todos sus términos. Debemos asimismo acordar, y una vez sea firme esta resolución, la pérdida del depósito y consignación constituidos por la empresa recurrente para recurrir debiendo imponérsele a la misma las costas del recurso que incluirán los honorarios de Letrado de la parte impugnante del mismo de manera que deberá abonar a la impugnante de su recurso y en dicho concepto la cantidad de 400 €».

**TERCERO**.- Por la representación letrada de Proyectos Integrales de Limpieza, S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que tuvo entrada en el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el 17 de abril de 2015. Se elige como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social de este Tribunal Supremo, en fecha 31 de enero de 2008 (RCUD. 1719/2007 ), considerando la parte que la infracción legal consiste en la incorrecta aplicación del art. 51.1 del E.T . en relación con el art. 52 c) del mismo texto legal .

**CUARTO**.- Con fecha 4 de diciembre de 2015 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 quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso formalizado debe ser estimado.

**QUINTO**.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 1 de febrero de 2017, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO**.- . 1. - Conforme se declara en los hechos probados de la sentencia de instancia, que no fueron cuestionados en el recurso de suplicación, la empresa demandada es la adjudicataria del servicio de limpieza de los aparcamientos del aeropuerto de Barcelona desde enero del año 2010.

Con efectos de 18 de diciembre de 2013, firma un nuevo contrato con la empresa principal en el que se reduce la prestación de servicios de 520 horas semanales a 400 horas a la semana.

Con base a esa circunstancia procede a extinguir por causas objetivas los contratos de tres trabajadores indefinidos y a tiempo completo destinados en la contrata.

**2** .- Frente a esa decisión se ejercita acción de despido por parte de los dos trabajadores demandantes, que es acogida en la sentencia del Juzgado de lo Social que los declara improcedentes porque no se puso la indemnización a disposición de los trabajadores en tiempo y forma, y por no concurrir causas organizativas y productivas que justifiquen la extinción contractual.

El recurso de suplicación formulado por la empresa es parcialmente estimado en la sentencia de la Sala Social del TSJ de Cataluña de 2 de febrero de 2015, rec. 7184/2014 , que considera cumplido el requisito de puesta a disposición de la indemnización, pero entiende que no concurren las causas organizativas y productivas en las que se sustenta la decisión empresarial.

**3** .- Contra esta sentencia interpone la empresa el recurso de casación para la unificación de doctrina, denunciando infracción del art. 52.c) ET , en relación con el art. 51.1 del mismo cuerpo legal , en la redacción dada por la Ley 3/2012, e invocando de contraste la sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2008, rcud. 1719/2007 .

Sostiene la recurrente que los despidos objetivos en litigio son conformes a derecho, porque se ajustan a la doctrina jurisprudencial que plasma la sentencia referencial y que permite a las empresas acogerse a esa modalidad de extinción contractual por concurrir causas organizativas y productivas que lo justifican, cuando han visto reducida la contrata de servicios por parte de la empresa principal que ocasiona una disminución de su actividad económica y genera un excedente de plantilla.



4. - Debemos resolver en primer lugar si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS , que en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se hubiere llegado a pronunciamientos distintos, siendo que de estimarse concurrente la contradicción deberíamos acoger el recurso cuyos postulados serían entonces coincidentes con la doctrina de esta Sala.

**SEGUNDO . 1** .- Los hechos esenciales del caso ya los hemos adelantado, la empresa principal ha reducido de 520 a 400 horas semanales el volumen de la contrata del servicio de limpieza del aparcamiento del aeropuerto de Barcelona que desempeña la demandada, en lo que se basa la decisión de extinguir tres contratos de trabajadores a tiempo completo destinados en la misma.

La sentencia recurrida analiza minuciosamente la doctrina del Tribunal Supremo en esta materia, desgrana con precisión la STS de 31 de enero de 2013, rcud.709/2012 , en la que se hace un resumen de la misma, y acertadamente razona que las causas productivas y organizativas en que se basa el despido objetivo no han de afectar necesariamente a la totalidad de la empresa, sino que pueden circunscribirse a un determinado espacio o sector concreto de su actividad que para las empresas de servicios puede ser una de las específicas y singulares contrataciones en las que intervienen.

Tras lo que viene a acogerse finalmente al mismo criterio en el que se sustenta la STS de 29 de noviembre de 2010, rcud. 3876/2009 , para concluir que los despidos en litigio deben calificarse como improcedentes porque en el supuesto enjuiciado no ha quedado debidamente acreditado que la pérdida (sic)- en realidad, reducción- de la contrata, suponga por sí sola la existencia de dificultades empresariales que justifiquen la decisión extintiva, cuando no hay constancia en los hechos probados de datos y elementos de juicio que apunten en tal sentido.

2. - La STS de 31 de enero de 2008, rcud. 1719/2007 que se invoca de contraste, resuelve un asunto en el que a la empresa demandada se le reduce el volumen de la contrata del servicio de mantenimiento integral que desempeñaba para la principal, lo que a juicio de la Sala es suficiente para acreditar la concurrencia de dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa porque " *como tal hay que considerar el exceso de plantilla resultante de tal reducción* " .

Es de ver por lo tanto que sin duda concurre una esencial coincidencia en este extremo, que viene a ser el elemento más decisivo a efectos de contradicción entre ambos asuntos.

La sentencia de contraste entiende que la apreciación de las causas organizativas y productivas que justifican el despido objetivo no han de concurrir en la totalidad de la empresa, sino tan solo en el espacio o sector concreto de la actividad empresarial afectada por el exceso de personal, en lo que también hay identidad con la recurrida que está referido a una específica contrata de las muchas que pueda desempeñar para distintos clientes la empresa de servicios.

3 .- Hasta aquí se produce plena coincidencia entre ambos asuntos.

Pero aun así, la sentencia recurrida se aparta motivadamente de la doctrina plasmada por esta Sala en la sentencia de contraste, para aplicar una valoración jurídica diferente y venir a entender que el caso se corresponde mejor con el supuesto que resuelve la STS de 29 de noviembre de 2010, rcud. 3876/2009 , en la que se calificó como improcedente el despido objetivo porque la empresa tenía posibilidades de recolocación de los trabajadores en los múltiples centros de trabajo de los que disponía y no estaban afectados por el cierre de la unidad en la que prestaban servicio los despedidos.

Siguiendo ese mismo criterio razona que la empresa está obligada a probar algo más que el solo hecho de la reducción de la contrata y debe acreditar la concurrencia de causas productivas y organizativas demostrativas de las dificultades que impidan su buen funcionamiento, siquiera sea en referencia al espacio o sector concreto de su actividad al que se circunscribe- en este caso la contrata de limpieza del aparcamiento del aeropuerto de Barcelona-, sin que en los hechos probados conste ningún dato que apunten en esa dirección o sentido.

4 .- Hemos de analizar si esa singular consideración en la que descansa la resolución recurrida constituye realmente un elemento diferenciador tan relevante como para eliminar la existencia de contradicción - tal y como postula la recurrida en su impugnación, contra lo que sostiene el Ministerio Fiscal en su informe-, y de no ser así deberemos necesariamente estimar el recurso de la empresa por ser coincidente con la doctrina de esta Sala.

Lo que hace necesaria una previa exposición del alcance de la doctrina contenida en la sentencia de contraste, para decidir si de la misma se desprende la posibilidad de considerar situaciones excepcionales que permitan un resultado diferente que pudiese eliminar la aparente contradicción.





**TERCERO.1** - La cuestión que resuelve la sentencia de contraste es la de determinar si la reducción de una contrata justifica la amortización de los puestos de trabajo sobrantes y el despido de los trabajadores afectados, y ha sido resuelta de manera unánime en múltiples sentencias de la Sala entre las que podemos citar -además de la referencial-, las de 14 de junio de 1996, rec.3099/1995; 7 de junio de 2007, rec.191/2006; 12 de diciembre de 2008, rec.4555/2007; 16 de septiembre de 2009, rec.2027/2008; 8 de julio de 2011, rec.3159/10; 31 de enero de 2013, rec.709/2012; 24 de abril de 2013, rec. 2396/2012. Así como las más recientes de 30 de junio de 2015, rec.2769/2014, y 3 de mayo de 2016, rec.3040/2014, que diferenciamos porque fueron ya dictadas tras la reforma de los arts. 51 y 52 ET operada por RDL 3/2012 de 10 febrero 2012 y posteriormente ratificada en la Ley 3/2012 de 6 julio 2012.

**2** - En todas ellas se mencionan los pilares sobre los que tal doctrina descansa, que pasamos a resumir:

"...la reducción de actividad de servicios a la finalización de la contrata inicial ha generado dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa; como tal hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción. A estas dificultades se puede hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende. Y el ámbito de apreciación de la causa productiva sobrevenida puede ser el espacio o sector concreto de la actividad empresarial afectado por el exceso de personal, que es en el caso la contrata finalizada y renovada con menor encargo de servicios y consiguientemente de ocupación" (STS de 16 de septiembre de 2009 -rcud. 2027/2008-, reiterando doctrina anterior).

Por consiguiente, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores (ya se sostuvo así en la STS 14 de junio de 1996 -rcud. 3099/1995-).

Se ha añadido que el art. 52 c) ET no impone al empresario la obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la empresa; incluso hemos dicho que ésta no está obligada a destinar al trabajador a otro puesto vacante (aspectos ambos reiterados en la STS de 7 de junio de 2007 -rcud. 191/2006-).

[...] Es cierto que la mera pérdida de la contrata puede no resultar suficiente para concluir que siempre y en todo caso concurre causa justificativa para la extinción del contrato de trabajo.

Recordemos que el texto del art. 51.1 ET -al que se remite el art. 52 c) ET - vigente en la fecha del despido establecía, tras definir que se entendía por causas técnicas, organizativas y de producción e imponer a la empresa la carga de acreditar la concurrencia de la causa, que la empresa debería "justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir la evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda".

De ahí que, en relación con las causas organizativas o de producción, hayamos negado el efecto extintivo en el supuesto enjuiciado en la STS de 29 de noviembre de 2010 (rcud. 3876/2009), dictada por el Pleno de esta Sala, porque se daba la circunstancia de que la necesidad de amortizar puesto de trabajo que se presume insita en la decisión extintiva se veía desvirtuada por el dato de que la empresa cubría a la vez otros puestos vacantes o de nueva creación, lo que excluía la razonabilidad de la medida.

No concurriendo circunstancias de esa o análoga índole, ni constando siquiera que hubiera vacantes adecuadas, habrá que partir de la afirmación de que la pérdida de uno de los clientes supone un descenso del volumen de actividad".

**3** - Como singularmente destaca nuestra precitada sentencia de 30 de junio de 2015, es verdad " que alguna resolución de esta Sala puede haber introducido alguna "reticencia o reserva" (así se califica un determinado párrafo de la STS 16-9-2009, R. 2027/08) respecto a la jurisprudencia clásica, y es cierto también que, aunque no se haya vuelto a expresar en ninguna otra ocasión por nuestra Sala dicha "reticencia o reserva", la STS, de Pleno, del 29-11-2010 (R. 3159/10), en un supuesto ciertamente singular, en el que una empresa con más de 15.000 trabajadores, que en el período próximo al despido de uno de ellos, había suscrito, al menos, 81 contrataciones nuevas, varias de ellas en el propio centro de trabajo de la Estación Central de Ferrocarriles de Barcelona en el que trabajaba el despedido, declaró la improcedencia de ese despido".

" Pero, pese a todo ello, la posterior STS de 8-7-2011 (R. 3159/10) niega con suficiente claridad que la doctrina de la citada STS de 29-11-2010 haya significado rectificación de nuestra tesis clásica --que reitera--, conforme a la cual, en términos generales, la válida extinción de la contrata constituye causa suficiente que permite el despido objetivo e indemnizado de los trabajadores que en ella prestaban sus servicios".



" La STS 26-4-2013 (R. 2396) corrobora implícitamente la excepcionalidad de nuestro precedente de 29-11-2010 porque, como vimos, reitera la tesis tradicional, "inicial y general" ."

4 .- De lo que se desprende que la inveterada doctrina de esta Sala en la materia sienta como criterio general que la reducción del volumen de una determinada contrata de servicios supone una dificultad que impide el buen funcionamiento de la empresa, y constituye por ello causa organizativa y productiva que permite acudir el mecanismo del despido objetivo para superar esa situación de exceso de plantilla que se presenta en aquel concreto espacio o sector de la actividad empresarial.

En el bien entendido que habrá supuestos en los que " *la mera pérdida de la contrata puede no resultar suficiente para concluir que siempre y en todo caso concurre causa justificativa para la extinción del contrato de trabajo*" ( STS 26 de abril de 2013, rcud. 2396/2012 ), tal y como así resuelve la citada STS 29 de noviembre de 2010, rcud. 3876/09 , en un caso en el que concurría la excepcional circunstancia de que se trataba de una empresa de más de 15.000 trabajadores que había llegado a realizar un total de 81 nuevas contrataciones en periodos de tiempo próximos al despido objetivo, lo que evidenciaba la existencia de puestos vacantes en otras unidades productivas y centros de trabajo en los que podría haberse recolocado a los trabajadores cuyos contratos se extinguían.

Pero " *no concurriendo circunstancias de esa o análoga índole, ni constando siquiera que hubiera vacantes adecuadas*", ( STS 26 de abril de 2013, rcud. 2396/2012 ) debe admitirse como presupuesto inicial que la pérdida de uno de los clientes o la reducción de alguna de las contrataciones supone un descenso del volumen de la actividad empresarial que, como regla general, justifica que la empresa pueda recurrir a la extinción objetiva de los contratos de trabajo que resulten excedentes y acordes con esa minoración de su actividad que resulta consecuencia indisociable de la disminución de la contrata.

5. - Llegados a este punto debemos hacer una matización que resultará determinante para analizar la concurrencia de contradicción.

Recordemos que la sentencia recurrida conoce y analiza aquella doctrina general de esta Sala que acabamos de resumir, aunque sin embargo concluye que no es de aplicación en este caso por entender que la empresa está obligada a probar algo más que el solo hecho de la reducción de la contrata y debe acreditar la concurrencia de causas productivas y organizativas demostrativas de las dificultades que impidan su buen funcionamiento, siquiera sea en referencia al espacio o sector concreto de su actividad al que se circunscribe.

Pero esta aseveración no se apoya en ningún dato concreto que pudiese avalarla, con lo que en realidad constituye un razonamiento jurídico y no la constatación o el reflejo de unos hechos o elementos objetivos que pudiesen poner de relieve la inexistencia de contradicción respecto a la sentencia referencial.

No hay constancia ni alusión alguna a las singulares condiciones de la empresa de las que se desprenda que la reducción de la contrata no tiene que suponer un excedente de plantilla, porque pueda recolocar sin excesivas dificultades a los trabajadores afectados por la reducción del volumen de su actividad en modo análogo al supuesto de las tantas veces citada STS 29 de noviembre de 2010, rcud. 3876/09 .

De haber identificado la sentencia recurrida los elementos de juicio de los que se desprende tal razonamiento cabría entender que no hay contradicción con la sentencia de esta Sala que se invoca de contraste, en la medida que esos elementos diferenciales pudiesen justificar la distinta solución aplicada en este caso.

Pero al no constar ningún dato de hecho que permita alcanzar ese distinto resultado, se incurre sin duda en manifiesta contradicción con la sentencia referencial que como doctrina establece justamente lo contrario, esto es, que la reducción de la contrata comporta un excedente de plantilla que justifica el despido objetivo cuando no concurren circunstancias excepcionales que demuestren que la empresa puede recolocar a los trabajadores afectados.

**CUARTO . 1.** - Concurriendo todos los requisitos que evidencian la existencia de contradicción y estando vigente la doctrina de la sentencia de contraste en la forma en que ha sido ratificada en las posteriores que ya hemos referenciado y no es necesario reiterar, la conclusión no puede ser otra, de acuerdo con el Ministerio Fiscal, que la de estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, casar y anular la sentencia recurrida y resolver el debate de suplicación con la estimación del recurso de tal clase interpuesto por la empresa contra la sentencia del juzgado de instancia, revocando la misma y desestimando la demanda para absolver a la demandada de las pretensiones ejercitadas en su contra.

**2.** - Conforme a los arts. 229 y 230 LRJS , reintégrese a la recurrente el depósito y las cantidades consignadas para recurrir. En aplicación del art. 235.1 LRJS y al haberse estimado el recurso, no ha lugar a la imposición de costas.



## FALLO

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

1º) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por PROYECTOS INTEGRALES DE LIMPIEZA, S.A. contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 2 de febrero de 2015, rec.7184/2014 , que desestimó el recurso de suplicación formulado por la misma contra la sentencia del Juzgado de lo Social 28 de Barcelona de 31 de julio de 2014 , autos 37/2014, que a su vez estimó la demanda de despido planteada por Estanislao y Guillermo frente a la empresa recurrente. 2º) Casar y anular la sentencia recurrida, para resolver el debate de suplicación con estimación del recurso de igual clase formulado por la demandada y revocar la sentencia de instancia con desestimación de la demanda y absolución de la recurrente. 3º) Ordenar la devolución del depósito y la consignación constituida para recurrir. Sin costas.

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. Sebastian Moralo Gallego 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.