

Roj: **STS 3026/2016 - ECLI:ES:TS:2016:3026**Id Cendoj: **28079140012016100426**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **12/05/2016**Nº de Recurso: **3222/2014**Nº de Resolución: **422/2016**Procedimiento: **Auto de aclaración**Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ M 8396/2014,**
STS 3026/2016

SENTENCIA

En Madrid, a 12 de mayo de 2016

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Landelino representado y asistido por el letrado D. José Luis González del Moral contra la sentencia de la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 14 de julio de 2014, recaída en el recurso de suplicación núm. 184/14, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 11 de los de Madrid, dictada el 19 de abril de 2013, en los autos de juicio núm. 862/2011, iniciados en virtud de demanda presentada por D. Landelino, contra Eurest Colectividades, S.L., sobre Despido Improcedente.

Ha sido parte recurrida la empresa Eurest Colectividades, S.L., representada por la letrada D.ª María José Ruiz Utrera.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª María Luisa Segoviano Astaburuaga.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 19 de abril de 2013, el Juzgado de lo Social nº 11 de los de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Estimando la demanda interpuesta por D. Landelino contra EUREST COLECTIVIDADES S.L., debo declarar y declaro improcedente el despido de que fue objeto el actor el día 4-6-2012, condenando a la empresa demandada a readmitir al mismo en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que tenía antes de producirse el despido, a no ser que en el plazo de cinco días, a contar desde la notificación de esta sentencia y sin necesidad de esperar a la firmeza de la misma opte ante este Juzgado por el abono de una indemnización en cuantía de 12.892 euros, condenándola en caso de optar por la readmisión, al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la presente sentencia, y que al día de hoy ascienden a 16.668,80 euros.»

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: « **PRIMERO.-** D. Landelino, con DNI nº NUM000, ha venido prestando servicios para la demandada EUREST COLECTIVIDADES S.L., con antigüedad de 4-9-2006, categoría profesional de Responsable Conductor y salario mensual ascendente a 1.584,44 euros (52,09 euros/día), con inclusión de parte proporcional de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- La empresa demandada suscribió el 27-1-2011, con la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de Castilla-La Mancha, contrato administrativo de servicios de alimentación al personal de guardia en los Centros de Salud de las Gerencias de Atención Primaria (G.A.P.) del SESCAM (Expte. DGEI nº NUM001), en Albacete, Alcázar, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Puertollano, Talavera y Toledo, con 201 puntos de entrega. Por la empresa se han venido elaborando los menús, en la cocina central de Madrid, realizando la distribución mediante 10 rutas, una de las cuales sale y termina en la localidad de Manzanares (Ciudad Real) y



las nueve restantes, salen y terminan en la cocina central de la empresa en Madrid, rutas que han venido siendo realizadas, entre otros, por el demandante. **TERCERO.**- Con fecha 20-6-2012 por la Dirección General de Gestión Económica e Infraestructuras de la citada Consejería de Sanidad, y por el representante legal de la empresa demandada, se acordó incorporar al anterior contrato, una cláusula adicional, cuyo contenido se da aquí por reproducido, mediante la cual se concertó la modificación del apartado 5 del Pliego de Prescripciones Técnicas sobre "Desarrollo de los menús", estimándose en un 9,10% el ahorro sobre el importe del contrato, procediendo deducir la cantidad de 166.185,28 euros en el periodo comprendido entre 1-6-2012 y el 31-3-2013 (doc. n° 45 y n° 46 del ramo de prueba de la parte demandada). **CUARTO.**- A partir del 6-6-2012, por la demandada se decidió modificar las rutas de transporte en la forma siguiente : 1) 3 de las rutas se mantienen con salida y llegada a la cocina central de Madrid; 2) 3 rutas de enlace con salida de la cocina central de Madrid y entrega en los centros de enlace de Manzanares (Ciudad Real), La Roda (Albacete) y Cuenca; 3) de estos tres centros logísticos salen seis nuevas rutas de entrega a los centros más próximos : 3 de ellas con salida y llegada a manzanares, 2 de ellas con salida y llegada a La Roda , y, 1 con salida y llegada a Cuenca. Para la realización de las nuevas rutas de proximidad, la demandada ha contratado 5 nuevos conductores a tiempo parcial, habiendo suscrito con los mismos, contratos de trabajo de duración determinada, para obra o servicio determinado (doc. n° 47 al n° 56 del ramo de prueba de la parte demandada). **QUINTO.**- Con fecha 4-6-2012, la demandada comunicó al actor la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, con efectos de esa misma fecha, al amparo de lo establecido en el art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores , mediante carta cuyo contenido se da aquí por reproducido, por causas organizativas y productivas, relacionadas con el cambio en las rutas de distribución de menús para el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM), al haber solicitado dicho cliente a la empresa la disminución en el precio en un 9,10%, habiéndose reorganizado las rutas de distribución en la forma expresada en la carta, poniendo a disposición del demandante la cantidad de 5.773,40 euros por el concepto de indemnización así como otros 568,52 euros por falta de preaviso (doc. n° 1 del ramo de prueba de la parte demandada). **SEXTO.**- Con fecha 26/06/2012, el actor presentó ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), papeleta de conciliación, celebrándose el acto correspondiente el 16/07/2012, con el resultado de "celebrado sin avenencia", habiéndose presentado con posterioridad el día 23/07/2012, demanda ante la Delegación del Decanato de los Juzgados de lo Social de Madrid.»

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de la empresa Eurest Colectividades, S.L. formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 14 de julio de 2014, recurso 184/14 , en la que consta el siguiente fallo: «Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por EUREST COLECTIVIDADES S.L., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 11 de los de Madrid, de fecha 19 de abril de 2013 , en virtud de demanda deducida por D. Landelino contra la recurrente, sobre despido y revocamos la sentencia declarando el despido como procedente y con estimación de la demanda absolvemos a la demanda de los pedimentos contra ella deducidos. Sin costas.»

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el letrado D. José Luis González del Moral en nombre y representación de Landelino , interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 2 de abril de 2014, recurso 1821/13 .

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida Eurest Colectividades, S.L., se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar improcedente el recurso interpuesto.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 12 de mayo de 2016, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- El Juzgado de lo Social número 11 de los de Madrid dictó sentencia el 19 de abril de 2013 , autos número 862/2012, estimando la demanda formulada por D. Landelino contra EUREST COLECTIVIDADES SL sobre DESPIDO, declarando improcedente el despido del actor efectuado el 4 de junio de 2012, condenando a la empresa demandada a readmitir al mismo es su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que tenía antes de producirse el despido, a no ser que, en el plazo de cinco días, opte por el abono de una indemnización en cuantía de 12.892 €, condenándola, en caso de optar por la readmisión, al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.

Tal y como resulta de dicha sentencia, el actor ha venido prestando servicios para la demandada desde el 4 de septiembre de 2006, con la categoría de responsable- conductor. La empresa demandada suscribió, el 27 de



enero de 2011, con la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de Castilla-La Mancha contrato administrativo de servicios de alimentación al personal de guardia en los Centros de Salud de las Gerencias de Atención Primaria del SESCAM, en Albacete, Alcázar, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Puertollano, Talavera y Toledo, con 201 puntos de entrega. Por la empresa se han venido elaborando los menús, en la cocina central de Madrid, realizando la distribución mediante 10 rutas, una de las cuales sale y termina en la localidad de Manzanares (Ciudad Real) y las nueve restantes, salen y terminan en la cocina central de la empresa en Madrid, rutas que han venido siendo realizadas, entre otros, por el demandante. El 20 de junio de 2012, la Consejería y la empresa demandada acordaron incorporar al anterior contrato una cláusula adicional, mediante la que se modificó el apartado 5 del Pliego de Prescripciones Técnicas sobre "desarrollo de los menús". La citada cláusula es del tenor literal siguiente: «En el apartado 5 del Pliego de Prescripciones Técnicas "Desarrollo de los Menús" se prevé la posibilidad de triple elección en los platos principales tanto de la comida como de la cena. Ahora Bien, en el escenario de la actual crisis económica se hace necesario racionalizar los servicios contratados, por tanto con esta modificación se propone que la elección sea entre un menú principal y un menú sport (ensalada, sándwich y lácteo), teniendo éste un periodo de caducidad mayor que el menú principal. Asimismo la propuesta planteada por la empresa incluye en cuanto a los menús ofertados, mayor cantidad de aquellos que han resultado de mayor aceptación por parte de los usuarios y una rotación de los mismos cada 5 semanas, en lugar de los 8 días que como mínimo establece el Pliego de Prescripciones Técnicas, mejorando de esta forma la prestación del servicio, en cuanto a la variedad de los menús y aceptación de los mismos.

Con objeto de adaptar a la realidad de la ejecución del contrato el horario de entrega de los menús, y siempre que no suponga inconveniente para los centros, se modifica, siendo entre las 8 y las 19 horas el horario de entrega.

Sin menoscabar la seguridad alimentaria se propone la modificación de las muestras recogidas en los centros para el análisis microbiano pudiendo hacer éstas agrupadas en un periodo trimestral, en lugar de mensual, sin variar el número total.

Estas medidas implican mejoras organizativas en la realización del Servicio por parte de la Empresa, pudiendo repercutir en una bajada del precio del menú. De esta manera el precio del menú podría fijarse en 5,2878 € (I.V.A. excluido), de los cuales, 1.6552 € se devengarán en concepto de coste de distribución (precio fijo). Asimismo el precio del menú sport quedaría fijado en 4,6062 € (I.V.A. excluido) incluyendo los costes de distribución y variable.

Por tanto, considerando por un lado la bajada en el precio del menú normal y por otro, que en torno al 25% de los menús solicitados por los profesionales se prevé que sean menús sport, con un precio más económico que el menú normal, se estima un ahorro anual del 9,10% sobre el importe del contrato.

El importe a deducir (I.V.A. incluido) en el periodo correspondiente a la modificación propuesta, es decir del 01/06/2012 (fecha prevista para la formalización de la 3ª Cláusula de modificación) al 31/03/2013 (fecha de finalización del contrato) es de 166.185,28 €, desglosado de la siguiente manera.....».

A partir del 6 de junio de 2012 la empresa demandada modificó las rutas de transporte, en la forma siguiente: 1) 3 de las rutas se mantienen con salida y llegada a la cocina central de Madrid; 2) 3 rutas de enlace con salida de la cocina central de Madrid y entrega en los centros de enlace de Manzanares (Ciudad Real), La Roda (Albacete) y Cuenca; 3) de estos tres centros logísticos salen seis nuevas rutas de entrega a los centros más próximos : 3 de ellas con salida y llegada a manzanares, 2 de ellas con salida y llegada a La Roda , y, 1 con salida y llegada a Cuenca. Para la realización de las nuevas rutas de proximidad, la demandada ha contratado 5 nuevos conductores a tiempo parcial, habiendo suscrito con los mismos, contratos de trabajo de duración determinada, para obra o servicio determinado .

El 4 de junio de 2012 la demandada comunicó al actor la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas, con efectos de esa misma fecha, al amparo de lo establecido en el artículo 52 c) del ET , por causas organizativas y productivas relacionadas con el cambio en las rutas de distribución de menús para el SESCAM, al haber solicitado dicho cliente a la empresa la disminución en el precio en un 910%, habiéndose reorganizado las rutas de distribución en la forma expresada en la carta.

2.- Recurrida en suplicación por EUREST COLECTIVIDADES SL, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia el 14 de julio de 2014, recurso número 184/2014 , estimando el recurso formulado, revocando la sentencia impugnada y declarando la procedencia del despido, con absolución de la demandada.

La sentencia razona que el 20 de junio de 2012 la empresa demandada y la Dirección General de Gestión Económica de la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de Castilla-La Mancha suscribieron una cláusula adicional al contrato de 27 de enero de 2011, por la que, como consecuencia de variaciones en el servicio



prestado al SESCOAM, la empresa consigue reducir el precio del menú en un 9'10%, habiéndose adoptado diversas medidas para ello: cambio en la composición de los menús, frecuencia en la rotación de los menús, disminución de las opciones, alteración de los tiempos de solicitud, ampliación de los horarios de entrega, recogida de muestras de laboratorio con carácter trimestral. Dentro de esas medidas de ahorro se enmarca la de modificación de las rutas, que es la causa del despido objetivo, constituyendo dicha reorganización de las rutas una mejora importante en la redistribución de los recursos humanos de la empresa, suponiendo una reducción de salarios, por lo que concurren las causas organizativas aducidas por la empresa y, en consecuencia, ha de declararse la procedencia de la extinción del contrato.

3. - Contra dicha sentencia se interpuso por la representación letrada de D. Landelino recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 2 de abril de 2014, recurso número 1831/2013 .

La parte recurrida, EUREST COLECTIVIDADES SL, ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que el mismo ha de ser declarado improcedente.

SEGUNDO.-1.- Procede el examen de la sentencia de contraste para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS , que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.

2.- La sentencia de contraste, la dictada por esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 2 de abril de 2014, recurso número 1831/2013 , desestimó el recurso de suplicación interpuesto por Eurest Colectividades SL contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 11 de Madrid el 19 de abril de 2013 , en virtud de demanda presentada por D. Jacobo , en reclamación por despido, confirmando la sentencia impugnada.

Los hechos de los que parte la sentencia de contraste son idénticos a los de la impugnada, con la única diferencia que la categoría del actor es la de conductor. Fue despedido el 4 de junio de 2012 , por causas objetivas, con efectos de esa misma fecha, al amparo de lo establecido en el artículo 52 c) del ET , por causas organizativas y productivas relacionadas con el cambio en las rutas de distribución de menús para el SESCOAM, al haber solicitado dicho cliente a la empresa la disminución en el precio en un 9'10 %, habiéndose reorganizado las rutas de distribución en la forma expresada en la carta.

La sentencia entendió que no se ha probado la existencia de dificultades para el mantenimiento del servicio, tal como se venía prestando por la demandada, esto es elaborándose los menús en la cocina central de Madrid y realizando la distribución mediante 10 rutas, una de ellas saliendo y terminando en la localidad de Manzanares (Ciudad Real) y las nueve restantes saliendo y terminando en la cocina central de la empresa en Madrid) que puedan justificar el despido del demandante que realizaba una de dichas rutas. Únicamente se ha acreditado que se suscribió una cláusula adicional al contrato que la empresa tenía suscrito con la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de Castilla-La Mancha, mediante la que se concertó la modificación del apartado 5 del Pliego de Prescripciones Técnicas sobre "desarrollo de los menús", estimándose un 9,10 % el ahorro sobre el importe del contrato, procediendo a deducir la cantidad de 166.185,28 E, en el periodo de 1 de junio de 2012 a 31 de marzo de 2013, sin que de la regulación contenida en la nueva cláusula contractual, centrada en el establecimiento de un menú principal y un menú "sport" pueda derivarse la necesidad de reorganización de las rutas de distribución y, consecuentemente, la amortización del puesto de trabajo del demandante , tratándose de una medida de mera "conveniencia empresarial", con la finalidad de incrementar el beneficio empresarial, causa no contemplada en el artículo 52.c) ET .

Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS . En efecto, en ambos supuestos se trata de trabajadores que prestan servicios a la misma empresa, a los que se ha extinguido el contrato de trabajo por las mismas causas organizativas y productivas, habiendo llegado las sentencias comparadas a resultados diferentes. Así, mientras la sentencia recurrida entiende que el despido es procedente, la de contraste lo califica de improcedente.

A la vista de tales datos forzoso es concluir que concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS por lo que, habiéndose cumplido los requisitos establecidos en el artículo 224 de dicho texto legal , procede entrar a conocer del fondo del asunto.

TERCERO.- 1.- El recurrente alega infracción del artículo 52 c) del ET , en relación con el artículo 51.1 del mismo texto legal y el artículo 56 del ET , en relación con los efectos del despido improcedente.

En esencia razona que la acreditación de las causas organizativas y productivas no puede estar basado en el mero ahorro salarial producido por la extinción de determinados contratos de trabajo y la contratación de otros trabajadores con menor coste salarial, no habiéndose acreditado que la causa objetiva, vinculada a las



circunstancias de la empresa, tenga importancia y entidad suficiente para justificar el despido como medida razonable, ponderada y proporcionada.

2.- La sentencia de esta Sala de 29 de noviembre de 2010, recurso 3876/2009 señala: «... ha de recordarse nuestro criterio respecto de que la decisión extintiva ha de constituir una «medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial» [SSTS 21/03/97 -rcud 3755/96 -; y 30/09/98 -rec. 4489/97 -], de forma que «en el primer caso la extinción del contrato por causas objetivas ... sería procedente, mientras que en el segundo sería improcedente» (SSTS 04/10/00 -rcud 4098/99 -; y 03/10/00 -rcud 651/00 -)... y en todo caso es consecuencia de la interpretación jurisprudencial sobre la racionalidad de la medida a adoptar, que -como decíamos- está ausente en un supuesto tan singular como el presente. Aparte de resultar -en el caso- la solución más acorde con el derecho al trabajo que reconoce el art. 35.1 CE, que en su vertiente individual se concreta en el «derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir en el derecho a no ser despedido sin justa causa» (SSTC 22 /1981 , de 2/Julio, FJ 8; y 192/2003, de 27/Octubre , FJ 4), porque, tanto exigencias constitucionales como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción -para su licitud- a condiciones de fondo y de forma, lo que no significa que no hayan de tenerse en cuenta los derechos constitucionales de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero sí que se ha de atender a la necesaria concordancia entre los arts. 35.1 y 38 CE y, sobre todo, el principio de Estado social y democrático de Derecho (STC 192/2003, de 27/Octubre , FJ 4). Lo que necesariamente invita -en el supuesto de que tratamos- a acoger interpretaciones no extensivas en la aplicación del derecho empresarial a amortizar puestos de trabajo por causas objetivas, en tanto que más favorables a la deseable continuidad en el empleo.»

La STS de 30 de septiembre de 1998, recurso 4489/1997 ha examinado si una descentralización productiva justifica el despido por causas organizativas, razonando lo siguiente: «En todo caso se debe hacer referencia -siguiendo la doctrina de esta Sala en su sentencia de 21 de marzo de 1.997 - al debate doctrinal relativo a si una descentralización productiva de la empresa o externalización de funciones a través de contrata tiene encaje en tal causa en todo caso o solo cuando concurren determinadas circunstancias; la solución correcta es la última en el sentido de que únicamente si se demuestra que la utilización de la contrata es un medio hábil para asegurar la viabilidad de la empresa o su competitividad puede jugar como causa legitimadora de la decisión extintiva, siendo decisorio que la descentralización constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial».

La sentencia de 11 de octubre de 2006, recurso 3148/2004 , en relación a si procedía el despido colectivo al producirse la externalización de determinadas actividades de la empresa ha señalado : «..... la mera decisión empresarial de externalizar unos determinados servicios es desde luego legítima, pero ha de recordarse que el repetido artículo 52 c) del texto estatutario determina la necesidad de que exista una necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, lo que significa que el precepto no ampara opciones enraizadas en la mera conveniencia del empleador».

La sentencia de 27 de enero de 2014, recurso 100/2013 , ha examinado el alcance del control judicial, en este caso en un supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, conteniendo el siguiente razonamiento: «entendemos, que aunque a la Sala no le correspondan juicios de «oportunidad» que indudablemente pertenecen ahora -lo mismo que antes de la reforma- a la gestión empresarial, sin embargo la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta [art. 24.1 CE], determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda sino entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de que el Tribunal pueda apreciar -si concurriese- la posible vulneración de derechos fundamentales.

Razonabilidad que no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella [lo que es privativo de la dirección empresarial, como ya hemos dicho], sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo [juicio de idoneidad], excluyendo en todo caso que a través de la degradación de las condiciones de trabajo pueda llegarse -incluso- a lo que se ha llamado «dumping» social, habida cuenta de que si bien toda rebaja salarial implica una mayor competitividad, tampoco puede -sin más y por elemental justicia- ser admisible en cualesquiera términos. Con mayor motivo cuando el art. 151 del Tratado Fundacional de la UE establece como objetivo de la misma y de los Estados miembros «la mejora de las condiciones de ... trabajo», a la que incluso se subordina «la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión»; y no cabe olvidar la primacía del Derecho Comunitario y la obligada interpretación pro communitate que incluso se llega a predicar respecto de la propia Constitución, en aplicación del art. 10.2 CE (SSTC 28/1991, de 14/Febrero, FJ 5 ; 64/1991, de 22/Marzo, FJ 4 ; y 13/1998, de 22/Enero , FJ 3. STS 24/06/09 -rcud 1542/08 -)».



La STC 8/2015, de 22 de enero se ha pronunciado a propósito del recurso de inconstitucionalidad planteado en torno al artículo 51.1 ET y lo ha hecho en los siguientes términos: «Los recurrentes no denuncian la inconstitucionalidad de todo el precepto impugnado, sino sólo la definición que se realiza de las citadas causas "económicas, técnicas, organizativas o de producción" en su apartado primero, que consideran que, por su indefinición, vulnera tanto el derecho a no ser despedido sin una justa causa (art. 35.1 CE), como el derecho a un control judicial efectivo sobre la causalidad del despido (art. 24.1 CE). A juicio del Abogado del Estado, sin embargo, no se ha producido ninguna de las vulneraciones denunciadas, en la medida que las causas de despido se encuentran suficientemente definidas y permiten el posterior control jurisdiccional sobre su concurrencia, razonabilidad y proporcionalidad.

a) Comenzando por la denunciada vulneración del art. 35.1 CE , consideran los recurrentes que la nueva redacción dada al art. 51.1 LET prescinde del elemento de causalidad en la delimitación de los motivos económicos y empresariales del despido, pues ha suprimido la obligación empresarial de acreditar la concurrencia de la causa extintiva y de justificar que de ella se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.

El derecho al trabajo (art. 35.1 CE) no se agota en la libertad de trabajar, sino que en su vertiente individual, se concreta, entre otras cosas, "en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa" (STC 192/2003 , de 27 de octubre, FJ 4; y también STC 22/1981, de 2 de julio , FJ 8). Ahora bien, en la medida en que la regulación de las relaciones de trabajo se ha deferido por la Constitución al legislador (STC 20/1994, de 27 de enero , FJ 2), es a éste a quien corresponde la determinación de las causas de extinción del contrato (AATC 429/1983, de 28 de septiembre, FJ 2 ; y 57/1985, de 24 de enero , FJ 4), no siendo nuestra función la de "enjuiciar la oportunidad o conveniencia de la elección hecha por el legislador para valorar si es la más adecuada o la mejor de las posibles" (STC 198/2012, de 6 de noviembre , FJ 11), sino únicamente la de determinar si la opción asumida por el legislador en el ejercicio de la competencia que le atribuye el texto constitucional sobrepasa o no el margen razonable de libertad que le reconoce el art. 35 CE .

Pues bien, el legislador, en el ejercicio de su libertad de configuración, introdujo la figura del "despido colectivo" en la reforma operada en los arts. 49.9 ("Extinción del contrato") y 51 ("Despido colectivo") de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del estatuto de los trabajadores , por la Ley 11/1994, de 19 de mayo...

Finalmente, la Ley 3/2012, de 6 de julio, objeto del presente proceso constitucional, ha modificado nuevamente el contenido al art. 51 LET, concretamente y en lo que ahora interesa, para suprimir la mención específica a la prueba de la concurrencia de la causa y a la acreditación de la razonabilidad de la decisión extintiva, al considerar que "tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa", cuando "el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas" (octavo párrafo del apartado V). De esta manera se sigue definiendo el "despido colectivo" como la extinción de contratos de trabajo que se funde en "causas económicas, técnicas, organizativas o de producción" (apartado primero), para entender que concurren "causas económicas" cuando "de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas", precisando, además, que "[e]n todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior"; concurren "causas técnicas" cuando "se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción"; concurren "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 concurren "causas productivas" cuando "se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".

Según lo que antecede, no puede afirmarse que el precepto impugnado haya consagrado un despido colectivo no causal o ad nutum , como defienden los recurrentes, basado en un libérrimo arbitrio o discrecionalidad empresarial, sino que ha condicionado la decisión extintiva, como ha sucedido desde sus orígenes, a la concurrencia "fundada" de una causa "económica", "técnica", "organizativa" o "productiva", cuyo contenido y alcance delimita, con el objeto de facilitar tanto la aplicación de la norma (por el empresario con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas), como el posterior control judicial de la decisión extintiva en función de las circunstancias concurrentes. La supresión específica de las referencias que hacía la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, a la prueba de la concurrencia de la causa y a la acreditación de la razonabilidad de la decisión extintiva, ni desdibuja las causas extintivas, ni introduce una mayor discrecionalidad empresarial de cara a la adopción de la decisión sino, antes al contrario, suprime espacios de incertidumbre en la interpretación y aplicación de la norma generados por unas previsiones legales, tan



abiertas en su contenido como abstractas en sus objetivos, que en ocasiones, podían llegar a constituir la exigencia de una prueba diabólica, de hechos negativos, por las dificultades para demostrar que la decisión extintiva servía "para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado" o "para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma" en orden a favorecer "su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda". Y la nueva redacción no otorga mayor espacio a la discrecionalidad empresarial que la anterior en la adopción de una decisión extintiva, sino que, atendiendo a las exigencias derivadas del principio de seguridad jurídica (art. 9.3 CE), dota de mayor certidumbre al contenido de la decisión, tanto de cara a su aplicación, como al posterior control, tanto más cuando la norma, en primer lugar, exige que la decisión esté "fundada" en alguna de las causas que delimita (art. 51.1 LET), y, en segundo lugar, impone al empresario un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en el que debe entregarles no sólo "una memoria explicativa de las causas del despido colectivo", sino también "toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo" (art. 51.2 LET). En suma, en contra de lo mantenido por los recurrentes, la norma impugnada no prescinde del elemento de causalidad del despido, sino que dota a la definición de las causas extintivas de una mayor objetividad y certidumbre, al evitar la realización de juicios de oportunidad y valoraciones hacia el futuro de incierta materialización.

En consecuencia, no es posible apreciar que la nueva delimitación de lo que ha de entenderse por "causas económicas, técnicas, organizativas o de producción" vulnere el art. 35.1 CE .

b) Consideran también los recurrentes que la indefinición de las causas legales impide un control judicial efectivo sobre la causalidad del despido (art. 24.1 CE). Sin embargo, como ya hemos señalado, no es cierto que la regulación controvertida incurra en un grado de indefinición tal que impida un control judicial pleno y efectivo sobre la medida adoptada por el empresario, pues dicho control se extiende tanto sobre la concurrencia de la causa (cuya prueba corresponde al empresario que adopta la medida), como de la razonabilidad de la decisión extintiva adoptada, convirtiendo el ejercicio de la facultad en una actuación reglada y, por tanto, no discrecional, de cara a evitar un uso empresarial torticero de la facultad otorgada. Hay que insistir en que el art. 51.2 LET obliga al empresario, en la apertura del período de consultas con los representantes de los trabajadores, a comunicarles "la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo", información (o falta de ella) que permite luego realizar al órgano judicial un control efectivo tanto sobre la concurrencia de la causa, como sobre la adecuación a la decisión extintiva.

A lo anterior hay que añadir, además, que en nuestro ordenamiento, por estar en juego el derecho al trabajo (art. 35.1 CE), "rige el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma" (STC 192/2003, de 27 de octubre , FJ 4), lo que supone que "[l]a aplicación judicial del Derecho es, como toda interpretación, realización de valor, esto es, una elección entre varias valoraciones posibles hacia cuyos principios aquélla se orienta", debiendo acomodarse la interpretación y aplicación de la legalidad por parte de los órganos judiciales a los principios y valores que la Constitución, como norma suprema de todo el ordenamiento jurídico, consagra (STC 192/2003, de 27 de octubre , FJ 4). Es, pues, al juez, a quien corresponde apreciar la concurrencia de una causa real y verosímil, que por ser justa, esto es, por ajustada a la razón, legítima la decisión empresarial extintiva de la relación laboral, dentro de los parámetros normativos que le ha otorgado el legislador, en el ejercicio de las competencias que la Constitución le ha atribuido (art 35.2 CE)».

3.- Tomando en consideración la doctrina y jurisprudencia anteriormente consignadas, forzoso es concluir que, en el asunto ahora sometido a la consideración de la Sala, no ha quedado acreditada la concurrencia de las causas organizativas y productivas alegadas por la empresa.

En primer lugar, la reducción en un 9,10 % de la cantidad abonada por la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de Castilla-La Mancha a la empresa no ha supuesto, en contra de lo que a primera vista pudiera parecer, una disminución de los ingresos obtenidos por la empresa Eurest Colectividades SL, en virtud del contrato de servicios de alimentación al personal de guardia en los centros de salud de las Gerencias de Atención Primaria, concertado con la citada Consejería. En efecto, tal y como anteriormente ha quedado consignado, apareciendo así recogido en la modificación de la cláusula 5 del Pliego de Prescripciones Técnicas efectuada el 20 de junio de 2012, dicha minoración obedece a que se ha reducido en un 910% el coste de los menús elaborados por la empresa, reduciendo a dos los menús a elegir -antes eran tres-, la elección es entre un menú principal y un menú sport -ensalada, sándwich y lácteo, de precio más económico-, rotación de los menús cada cinco semanas -antes eran cada ocho días-, el horario de entrega es entre las 8 y las 19 H, la recogida de muestras para el análisis microbiano se agrupa en un periodo trimestral -antes era mensual-.

En segundo lugar, la citada minoración y modificación de menús son por completo ajenos a la modificación de rutas realizada por la empresa, que acarrea la extinción del contrato del actor. En la cláusula adicional suscrita el 20 de junio de 2012, por la que se modifica la cláusula 5 del Pliego de Prescripciones Técnicas, no se contiene



alusión alguna a la necesidad de modificación de las citadas rutas. En consecuencia, no procede justificar las causas objetivas del despido relacionando el cambio de rutas con el cambio de menús.

En tercer lugar, no estamos ante una imposición de condiciones efectuada por la Consejería a la empresa, sino ante un acuerdo voluntariamente suscrito por ambas el 12 de junio de 2012, en virtud del cual proceden a modificar el apartado 5 del Pliego de Prescripciones Técnicas suscrito el 27 de enero de 2011.

En cuarto lugar, la empresa ha procedido a suscribir cinco nuevos contratos de conductores -categoría del actor, responsable- conductor- temporales, a tiempo parcial, por lo que existiendo nuevas contrataciones no se acredita la necesidad objetiva de amortizar el puesto de trabajo del actor.

En definitiva, la empresa no ha acreditado que la decisión extintiva adoptada constituya una "medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial" (SSTS de 21 de marzo de 1997, recurso 3755/1996 y 30 de septiembre de 1998, recurso 4489/1997). En efecto, el artículo 52 c) del ET exige que exista una necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, lo que significa que el precepto no ampara opciones enraizadas en la mera conveniencia del empleador, cual sucede en el asunto ahora examinado.

A los tribunales les compete, no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada, adecuación que no concurre en el presente supuesto, por lo que ha de declararse la improcedencia del despido del ahora recurrente

4.- No empece tal conclusión los razonamientos contenidos en la sentencia de esta Sala de 11 de junio de 2014, recurso 11/2013 , a cuyos argumentos se remiten tanto la sentencia impugnada como el informe del Ministerio Fiscal, ya que frente a dicha sentencia se formuló por la parte actora incidente de nulidad de actuaciones, dictándose auto el 26 de marzo de 2015, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

«LA SALA ACUERDA:

"Estimar la pretensión de declaración de nulidad de actuaciones formulada por la parte actora contra la sentencia dictada por esta Sala en fecha 20-septiembre-2013 (rc 11/2013), recaída en el recurso de casación ordinario interpuesto por la empresa "CELSA ATLANTIC, S.L.", contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia del País Vasco, de fecha 9 de octubre de 2012 (autos nº 13/2012), recaída en proceso seguido a instancia de la CONFEDERACIÓN SINDICAL "EUZKO LANGILLEEN ALKARTASUNA (SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS)" (E.L.A./S.T.V.) y el COMITÉ INTERCENTROS DE LA EMPRESA "CELSA ATLANTIC, S.L.", habiendo sido parte el MINISTERIO FISCAL. Decretamos la nulidad de la referida sentencia, reponiendo las actuaciones al estado en que se hallaban en el momento anterior de dictarse, a fin de que, tras la oportuna deliberación, se dicte una nueva resolviendo las pretensiones deducidas oportunamente en el pleito"».

CUARTO.- Por todo lo razonado procede la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por la representación letrada de D. Landelino contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 14 de julio de 2014, recurso número 184/2014 , casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimar el recurso de esta clase interpuesto por EUREST COLECTIVIDADES SL frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 11 de los de Madrid, el 19 de abril de 2013 , autos número 862/2012, confirmando la sentencia de instancia

FALLO

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

Que debemos estimar y estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación letrada de D. Landelino , contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el 14 de julio de 2014, recurso número 184/2014 , interpuesto por EUREST COLECTIVIDADES SL frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 11 de los de Madrid, el 19 de abril de 2013 , autos número 862/2012, seguidos a instancia de D. Landelino contra EUREST COLECTIVIDADES SL, sobre DESPIDO. Casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimamos el recurso de tal clase interpuesto por EUREST COLECTIVIDADES SL, confirmando la sentencia de instancia. 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 la Excma. Sra. Magistrada D^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ