

Descentralización productiva y extinción del contrato por causas organizativas o de producción. Comentario a la STS (UD) de 31 de mayo de 2006 (RJ 3971).

Dr. Alberto Pastor Martínez.

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad Autónoma de Barcelona.

1. Introducción.

La externalización de actividades a través de su contratación con otras empresas supone, en muchos supuestos, la necesidad de que las empresas “externalizadoras” deban de operar actividades de reorganización o reajuste en sus plantillas con el objeto de acomodarlas a la nueva estructura resultante de la descentralización productiva. El grado de intensidad que presentarán estas medidas de reajuste es variable y dependiente de circunstancias diversas, transitando desde medidas de movilidad funcional o geográfica, modificación substancial a, en su caso más extremo, la extinción del contrato por amortización del puesto de trabajo. El presente comentario tiene como objeto de análisis una sentencia dictada en unificación de doctrina en la que el Tribunal Supremo resuelve el conflicto planteado en una empresa con ocasión de la extinción del contrato de trabajo de un repartidor por la amortización de su puesto de trabajo como consecuencia de la subcontratación de la actividad productiva que el trabajador desarrollaba.

La selección de la presente sentencia se justifica, de una parte, en razones intrínsecas al tema objeto de debate y, de otra, en razones vinculadas a la importancia de la propia sentencia. A nadie escapa que la externalización o descentralización productiva constituye una forma de organización del trabajo y la producción de la empresa que, emergida a mediados de la década de los setenta, ha hallado en las décadas actuales carta de naturaleza en la *praxis* de nuestra realidad productiva extendiéndose cuantitativa y cualitativamente en todos los sectores productivos. La “*creciente realidad de descentralización productiva y externalización de actividades*” (Observatorio de Relaciones Industriales nº92, Consejo Económico y Social, Junio-Julio 2006) plantea importantes retos y cuestiones para el Derecho del Trabajo que, en determinados casos, han exigido la elaboración de normas específicas y, en otros, de una relectura, en este nuevo contexto, de previsiones normativas ya existentes.

2. Antecedentes de hecho.

Los hechos enjuiciados en la sentencia tienen su origen en un proceso de reorganización empresarial que, por lo que a nuestros efectos interesa, supone la subcontratación de la actividad de transporte y reparto con una empresa especializada. La externalización de la actividad supone la desaparición de la delegación comercial en la ciudad de Zaragoza y el cierre del almacén sito en la misma ciudad y la consiguiente amortización de los puestos de trabajo del administrativo y el repartidor que prestaban funciones en el mismo, subsistiendo el de dos comerciales. La empresa extingue los contratos al amparo de lo previsto en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, en concreto, por causas organizativas y productivas. El proceso judicial se inicia con la impugnación de los despidos por parte de los trabajadores. La sentencia comentada se refiere a la extinción del contrato de trabajo del repartidor, habiendo

sido resuelto el conflicto planteado en relación a la trabajadora que desarrollaba las tareas administrativas por la STS (UD) de 10 de mayo de 2006.

Interesa destacar, a efectos de contextualizar adecuadamente los fundamentos jurídicos de la sentencia, que conforme al relato de hechos probados la externalización de la actividad de distribución supuso el efectivo cierre o clausura del almacén de Zaragoza en el que prestaba servicios el trabajador despedido. Pasando a ser realizadas las funciones, hasta entonces desarrolladas por aquél, por el operador logístico contratado que transportaba la mercancía desde su lugar de producción hasta su almacén, sito en Barcelona, para posteriormente distribuirla, desde allí, a lo largo del territorio nacional.

Conforme a la prueba practicada, la extinción del actor supondría un ahorro en costes del 45%. Debe resaltarse, también, que la sentencia de instancia da por reproducido un informe de la Inspección de Trabajo, introduciendo su contenido en el *factum* a efectos de un ulterior debate suplicacional o casacional, pero sin asumir como suya la postura de la Inspección, en el que se manifiesta que, “*comparando el antiguo y el nuevo «modo organizativo», que este último: a) permite «una mejora en la actividad comercial de la empresa»; b) «evita demoras en la entrega de género, dando una mayor y mejor flexibilidad de horario, tanto en el reparto de productos como en la capacidad de distribución de mercancías a corto plazo»; c) asegura «una mayor capacidad de almacenamiento, sobre todo en épocas de mayor incremento de clientes»; d) elimina «disfunciones»; y e) consigue «dar un mejor servicio a grandes superficies, hostelería, bares y discotecas»*”.

El despido, impugnado por el trabajador, fue declarado improcedente por el órgano jurisdiccional de instancia en sentencia posteriormente confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón (STSJ de Aragón de 2 de diciembre de 2004). La empresa interpuso recurso de casación en unificación de doctrina.

3. Fundamentos jurídicos.

La contradicción entre las sentencias que legitima el recurso se sitúa conforme indica el propio Tribunal Supremo entre una sentencia (la STSJ de Andalucía, Sevilla, de 6 de junio de 2003) en la que se “*consideró que la simple exteriorización del transporte y el cierre del almacén es suficiente para acreditar la procedencia de la medida organizativa*” y la sentencia recurrida que “*exige que se acredite que esa medida organizativa sea racional en términos de eficacia de la organización productiva, no bastando con un efecto de mera reducción de coste*”, considerando que el *quid* de la cuestión “*consiste en determinar si concurren o no en el despido del demandante (parte recurrida en este proceso de casación unificadora) los requisitos causales de la extinción objetiva del contrato de trabajo procedente o justificada por razones empresariales, que contempla el art. 52.c del Estatuto de los Trabajadores, y que regula el art. 53 del mismo cuerpo legal*”.

De acuerdo con el entendimiento que efectúa el Tribunal Supremo del objeto del debate casacional el *iter* decisorio se articula en dos fases. Una primera, desarrollada en los fundamentos jurídicos 7º y 8º, en la que el elemento de análisis es el entendimiento que deba de hacerse de las causas justificativas del despido objetivo por causas empresariales, tratando de determinar que debe de entenderse, cuando las mismas sean organizativas o productivas, por «dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa» en las hipótesis de subcontratación o exteriorización de actividades empresariales. Y una segunda fase, contenida

en el fundamento jurídico 9º, en la que el elemento enjuiciado o valorado es la razonabilidad de la medida empresarial de externalizar.

En relación a la primera de las cuestiones, conviene advertir que el Tribunal Supremo parte de la consideración de que la referencia genérica empleada por el legislador en el artículo 52 c) a las «dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa» debe ser interpretada como sinónimo de *“problemas de gestión o pérdidas de eficiencia”* en las diferentes áreas en las que la empresa despliegue su efectividad. Considerando que tales problemas han de ser *“perceptibles u objetivables y no meramente hipotéticos”*, actuales y demostrados. Unas exigencias que suponen que el despido contemplado en dicho precepto se configure, siguiendo a la doctrina contenida en la STS de 17 de mayo de 2005 (RJ 9696), como una medida de respuesta o reacción frente a dificultades actualizadas y acreditadas, *“y no la que resulta de otros proyectos, iniciativas o anticipaciones del empresario, que podrían justificar el recurso a otras medidas de reorganización o mejora de gestión pero no el despido objetivo por causas empresariales”*.

Una exigencia de dificultades en la gestión o eficiencia de la empresa que el Tribunal Supremo mantiene en relación a aquellos supuestos, como el de autos, en los que la amortización de puestos de trabajo se deriva de procesos de subcontratación o exteriorización de actividades. Negando, de esta forma, al menos a priori, que el dato de la externalización de una actividad y la consiguiente amortización del puesto de trabajo en el que se desarrollaba la actividad externalizada constituya, *per se* y de forma automática, una causa que justifique la extinción contractual en base a causas empresariales.

En relación a la entidad de las «dificultades» que justificarían el despido, los fundamentos jurídicos adolecen, a nuestro juicio, de un mayor grado de indeterminación. Así, el TS se limita a advertir que, en relación al despido por causas técnicas, organizativas o de producción y como consecuencia de la reforma del artículo 52 c) por la Ley 63/1997, las «dificultades» *“no necesitan ser de tal entidad que pongan en peligro la viabilidad futura de la empresa o del empleo en la misma”* bastando con que impidan su buen funcionamiento ya sea en términos de exigencia de la demanda o de posición competitiva en el mercado. Considerando que la forma en que se manifestarán o concretarán aquellos problemas de gestión constituye un elemento variable y dependiente de factores diversos (ámbito afectado, sector y actividad) que, no obstante, conforme a lo que ya se indicara en la STS de 14 de junio de 1996 (RJ 5162) *“se refleja normalmente en cifras o datos desfavorables de producción, o de costes de factores, o de explotación empresarial, tales como resultados negativos en las cuentas del balance, escasa productividad del trabajo, retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de cuota de mercado en los productos o servicios, etcétera”*. Considerando que en el sector de transporte y distribución de bienes de consumo *“se pueden considerar dificultades o pérdidas de eficiencia productiva las demoras (lentitud relativa o comparativa) y defectos en las entregas, mientras que se pueden considerar dificultades o pérdidas de eficiencia organizativa los incrementos de los costes de distribución o la baja productividad del trabajo respecto de los competidores”*.

El TS va a estimar, fundamento jurídico 8º, que en el caso analizado la empresa ha acreditado la concurrencia de «dificultades» o problemas de gestión de entidad suficiente para justificar la amortización del puesto de trabajo en base a dos órdenes de datos. Uno relativo al ahorro de costes del 45% que supone la externalización y que el Tribunal va a considerar que *“refleja un problema o dificultad objetiva del sistema o método de transporte y reparto anteriormente existente en la empresa, capaz de afectar en mayor o menor medida a su posición competitiva”*.

en el mercado” advirtiendo de que “en contra de lo que parece pensar la Sala de suplicación que ha dictado la sentencia recurrida, el ajuste del coste de distribución no es principalmente una cuestión de «beneficio», rentabilidad o resultado final de la empresa, sino en primer lugar y antes que otra cosa una cuestión de eficiencia en el uso de los medios o recursos de la organización empresarial”. Y otro referido a los problemas de índole productivo y organizacional que, a juicio del Tribunal, se desprenden de un informe de la Inspección de Trabajo.

Por último, y en relación al necesario nexo de funcionalidad que debe existir entre la extinción contractual y la superación de la dificultad por la que atraviesa la empresa tres son los elementos que se destacan en la sentencia (Fundamento jurídico 9º). Así, en primer lugar, la contextualización de dicho juicio en la decisión de externalización o subcontratación y no en la propia decisión extintiva, por ser ésta una mera consecuencia de aquélla; la conceptualización de dicho juicio como un control de “razonabilidad” en términos de gestión empresarial, en el que no cabe efectuar un dictamen económico en torno a si la medida es la más adecuada para superar las dificultades empresariales sino determinar si es “plausible o razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajusta o no al estándar de conducta del «buen comerciante»” y, por último, la consideración, en relación al caso enjuiciado, como una conducta razonable la externalización en una empresa especializada de aquellas actividades en las que existían problemas o dificultades de gestión.

La sentencia contiene un voto particular, formulado por el Excmo. Sr. Jesús Gullón Rodríguez, en el que se discrepa del fondo de la sentencia por cuanto considera que la exigencia contenida en el artículo 52 c) del TRLET de acreditar la necesidad objetiva de amortizar el puesto de trabajo cualifica el concepto normativo de «dificultades» exigiendo que éstas sean de tal entidad que impidan el buen funcionamiento de la empresa sin amparar la mera conveniencia organizativa o de producción de la empresa. A juicio del magistrado, en el caso enjuiciado, no se han acreditado “*dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa ni por ello la medida de exteriorización puede resultar adecuada para objetivar la existencia de la invocada necesidad de amortización del puesto de trabajo del actor*”.

4. Valoración.

Con la presente sentencia el Tribunal Supremo continua la tarea de perfilar los requisitos que son exigibles para declarar la procedencia de los despidos por causas técnicas, organizativas o de producción ex artículo 52.c) en los supuestos en que la extinción del contrato de trabajo tiene su causa en una amortización de los puestos de trabajo derivada de una externalización de la actividad productiva.

La determinación de si la descentralización productiva en tales supuestos suponía la posibilidad de extinguir el contrato por causas empresariales con independencia de la concurrencia de circunstancias adicionales fue anticipada por las SSTS (UD) de 21 de marzo de 1997 (RJ 2615) y de 30 de septiembre de 1998 (RJ 7586). En dichas sentencias, si bien que *obiter dicta*, el Tribunal Supremo consideró que el “*debate doctrinal relativo a si una descentralización productiva de la empresa a través de contrataciones tiene encaje en tal causa en todo caso o sólo cuando concurren determinadas circunstancias*” debía ser resuelto conforme a la segunda de las opciones.

En dichas sentencias el Tribunal Supremo consideraba que la amortización de un puesto de trabajo como causa de la externalización sólo legitimaba la decisión extintiva si se acreditaba la idoneidad de la descentralización para asegurar la viabilidad o competitividad de la empresa y su racionalidad en términos de eficiencia organizativa o productiva, sin que bastará para ello que el *outsourcing* constituyese un medio para lograr un incremento del beneficio empresarial. El acento se situaba, de esta forma, en la necesidad de acreditar la conexión de funcionalidad entre la subcontratación, causa de la amortización, y la superación de una situación desfavorable marginando la acreditación de la propia situación de dificultad.

La exigencia de dichos elementos se debilitó enormemente en las posteriores SSTS de 3 y 4 de octubre 2000 (RJ 8660 y RJ 8291) en las que, con ocasión de las extinciones de los contratos de dos médicos de empresa como consecuencia de la externalización de los servicios de prevención, el Tribunal consideró que estaban justificadas las razones organizativas alegadas por la empresa para tomar su decisión *“por estar dentro de sus facultades concertar con una Mutua de Trabajo los servicios de prevención, lo que conlleva la amortización de la plaza de Médico de Empresa, existiendo el necesario nexo causal entre la medida y la decisión, pues ello contribuye a la competitividad de la empresa, siendo razonable y lógico, como se dice en la sentencia de contraste, su decisión, ya que lo contrario sería una dualidad de prestación de unos servicios innecesarios, que es contraria a la «adecuada organización de los recursos», que justifica el despido objetivo conforme al art. 52, c) en relación con el art. 51.1, ambos del ET.”*

La sentencia que comentamos constituye, a nuestro juicio, un importante paso en el entendimiento que deba de hacerse de la aplicabilidad del artículo 52 c) del TRLET en dichos supuestos, por cuanto en ella el Tribunal Supremo va a introducir un requisito hasta ahora no contemplado en forma expresa y completa en sus sentencias: la exigencia de la acreditación de una situación de dificultad previa que justifique el recurso al despido como medida reactiva.

Aunque la STS de 21 julio 2003 (RJ 2003\7165) ya había señalado, aunque no como *ratio decidendi*, que *“la extinción del contrato de trabajo que deriva de una «exteriorización» o subcontratación de servicios se puede considerar producida por causas organizativas o productivas a efectos del art. 52.c) ET, si efectivamente la decisión empresarial responde a dificultades acreditadas en el funcionamiento de la empresa (SSTS 30-9-1998 [RJ 1998, 7586] , SSTS sala general 3-4-2000 y 4-4-2000)”*¹, cabe advertir que los razonamientos relativos a esta cuestión se agotaban aquí y que las sentencias referenciadas, con error en la cita por referirse a las SSTS de 3 y 4 de octubre 2000 (RJ 8660 y RJ 8291), no se referían expresamente a la cuestión relativa a la situación de dificultad como presupuesto de la decisión extintiva.

De manera más explícita, ahora el Tribunal Supremo, en consonancia con la jurisprudencia relativa a la aplicabilidad del artículo 52 c) desligada de situaciones de descentralización productiva, va a exigir, también en este ámbito, que la situación de dificultad sea actual, perceptible, objetivable y previa a la propia descentralización productiva². Una exigencia que

¹.- Fundamento jurídico 3º.

².- A diferencia de lo que ocurría en las ya mencionadas SSTS de 3 y 4 de octubre 2000 (RJ 8660 y RJ 8291) en las que el Tribunal parece tomar en consideración la situación de dificultad que se origina una vez producida la situación de descentralización considerando procedente el despido por considerar que *“lo contrario sería una dualidad de prestación de unos servicios innecesarios, que es contraria a la «adecuada organización de los recursos», que justifica el despido objetivo conforme al art. 52, c) en relación con el art. 51.1, ambos del ET.”*

va a suponer que el centro de gravedad de la actividad probatoria y acreditativa de las partes deba de situarse ya no sólo en la razonabilidad en términos de eficiencia organizativa o productiva de la medida descentralizadora sino también en la demostración de la existencia de una situación de dificultad.

Cabe advertir, no obstante, que la exigencia de acreditación de la situación de dificultad queda diluida en los fundamentos jurídicos de la sentencia si se observan los elementos que sirven de base para que el Tribunal construya su convicción al respecto.

Así, cabe observar que el primero de los elementos que sirven de apoyo al Tribunal viene constituido por el hecho de que la extinción del puesto de trabajo del actor supondría un ahorro para la empresa en costes del 45%. El Tribunal va a considerar que este dato refleja un problema o dificultad objetiva de carácter organizativo o productivo en la empresa, capaz de afectar en mayor o menor medida a su posición competitiva en el mercado. Estimando que *“en contra de lo que parece pensar la Sala de suplicación que ha dictado la sentencia recurrida, el ajuste del coste de distribución no es principalmente una cuestión de «beneficio», rentabilidad o resultado final de la empresa, sino en primer lugar y antes que otra cosa una cuestión de eficiencia en el uso de los medios o recursos de la organización empresarial”*. De esta forma y en base a dicho argumento, el ahorro de costes que derive de una descentralización va a erigirse en un elemento que sirva para acreditar la existencia de dificultades.

A nuestro juicio, el ahorro de costes que puede suponer la externalización de una actividad productiva no constituye necesariamente, como advierte de manera tajante el Tribunal, *“en primer lugar y antes que otra cosa una cuestión de eficiencia en el uso de los medios o recursos de la organización empresarial”* de la que sea posible inferir una situación de dificultad en el funcionamiento de una empresa derivada, tal y como exige el artículo 52 c). del TRLET, de su posición competitiva en el mercado o de exigencias de la demanda. El ahorro de costes puede resultar una medida apropiada para mejorar la posición competitiva de una empresa pero de ello no resulta posible inferir automáticamente la existencia de problemas de competitividad ni de eficiencia en sentido organizativo, por cuanto el mismo puede producirse en empresas plenamente competitivas o basarse en medidas completamente ajenas a un posible desajuste de medios humanos y materiales.

De esta forma, y en consonancia con lo expuesto, consideramos que el ahorro de costes debería de ser un elemento a tener en consideración en el juicio de razonabilidad, para ponderar y valorar la existencia de la necesaria conexión de funcionalidad que debe existir entre la amortización del puesto de trabajo y la superación de la situación de dificultad, y no un dato expresivo, por si mismo, de una situación de dificultad.

Por otro parte, la consideración del ahorro de costes como un elemento expresivo de la existencia de dificultades organizativas y productivas puede suponer, a nuestro juicio, la difuminación de los diferentes requisitos exigidos por el artículo 52 c) del TRLET en orden a considerar procedente el despido cuando se basa en causas económicas o en causas técnicas, organizativas o de producción. A nuestro juicio, el ahorro de costes constituye un elemento que, por referirse a la rentabilidad de la empresa, se haya más vinculado con las causas económicas que con las organizativas o productivas alegadas por la empresa³. Y si bien

³.- En este sentido la STS (UD) de 21 julio 2003 (RJ 2003\7165). de considera que *“las causas económicas se refieren a la rentabilidad de la empresa, manifestándose como situación de pérdidas o desequilibrios financieros globales, mientras que las restantes causas tienen su origen en sectores o aspectos limitados de la*

resulta cierto que las causas técnicas, organizativas o productivas tienen una clara dimensión económica⁴, ha de advertirse, como ha hecho el propio Tribunal Supremo en otras sentencias, que como consecuencia de la reforma del artículo 52 c) por la Ley 63/1997, resulta preciso deslindar los despidos canalizados por una vía u otra por ser diferentes los requisitos exigidos⁵. La transposición de un dato esencialmente referido a una situación de “*equilibrio de ingresos y gastos, de costes y beneficios*”⁶ al ámbito de las causas organizativas o de producción por considerarlo expresión de éstas supone eludir el requisito de situación económica negativa que el artículo 52 c) continúa exigiendo para el despido por causas económicas.

Distinta hubiera sido la valoración si el despido se hubiera basado en las dificultades organizativas y productivas contenidas en el informe de la Inspección de Trabajo pero, probablemente, por constituir un informe más valorativo que descriptivo de hechos, el Tribunal justificó principalmente su decisión en el dato del ahorro de costes.

La consideración del ahorro de costes como un dato que expresa una situación de ineficiencia, que el Tribunal identifica con la preexistencia de una situación de dificultad que justificaría un despido por causas organizativas o de producción, podría constituir, en nuestra opinión, una puerta abierta para el recurso a una descentralización basada en un ahorro de costes ligado exclusivamente a la precarización de las condiciones de trabajo a través de la búsqueda de ámbitos normativos más favorables (p.ej., empresas o sectores sin convenios, trabajo autónomo) o de empresas con menores costes sociales.

Cabe advertir, no obstante, que la sentencia no basó en forma exclusiva su decisión en el elemento hasta aquí criticado del ahorro de costes sino que se apoyó también en las dificultades organizativas y productivas contenidas en el informe de la Inspección de Trabajo. Sirva esto para tratar de evitar extrapolaciones excesivas y “generosas”.

© Alberto Pastor Martínez

© IUSLabor 4/2006

ISSN: 1699-2938

vida de la empresa, manifestándose como desajuste entre los medios humanos y materiales de que dispone la empresa y las necesidades de la empresa o las conveniencias de «una mejor organización de los recursos».

⁴.- Así la STS de 6 abril 2000 (RJ 2000\3285) siguiendo la doctrina contenida en la STS del 14 de junio de 1996 indica que “*las causas económicas, se concretan en el resultado de la explotación, sobre su equilibrio de ingresos y gastos, de costes y beneficios, y que conforme al texto legal siempre ha de ser negativa, exigencia que no se establece en relación con las otras causas que por ello están desvinculadas de la existencia de pérdidas o resultados económicos desfavorables, ya que van dirigidas como señala el precepto, a garantizar la viabilidad futura de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos, como señala el artículo 52 apartado c) en la redacción de la Ley 63/1997, del 26 de diciembre, aunque es incuestionable que en último término todas estas medidas distintas a las causas económicas, con una proyección inmediata o más de futuro, tienen un fuerte componente de ese carácter económico tratándose de empresas con estos fines, ya que constituye la razón de existencia de esas empresas*”.

⁵.- SSTS (UD) de 13 febrero 2002 (RJ 2002\3787), de 19 marzo 2002 (RJ 2002\5212) o de 21 julio 2003 (RJ 2003\7165).

⁶.- STS (UD) de 21 julio 2003 (RJ 2003\7165).