

DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS ORGANIZATIVAS

(Comentario a la STS, Sala de lo Social,
de 31 de mayo de 2006, rec. núm. 49/2005) *

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

Doctor en Derecho. Universidad de Salamanca

Extracto:

DESPIDO objetivo. Causas técnicas, organizativas o de producción. Descentralización productiva de los servicios logísticos de transporte de mercaderías. El término genérico «dificultades» que el artículo 52 c) ET utiliza para describir la coyuntura de la empresa afectada por las causas técnicas, organizativas o de producción justificativas del despido, es sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en alguna de las áreas en que despliega su actividad la empresa. Ahora bien, las dificultades que justifican la modalidad de despido descrita en el mismo no necesitan ser de tal entidad que pongan en peligro la viabilidad futura de la empresa o el empleo en la misma. Voto particular: la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo en base a una situación de dificultad no concurre en este supuesto, donde la decisión obedece a una mera conveniencia organizativa o de producción de la empresa, sin que haya rastro de mal funcionamiento de la misma.

Palabras clave: despido objetivo; causas técnicas, organizativas o de producción; contrata y subcontratas.

* Véase el texto íntegro de esta Sentencia en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Núm. 286, enero 2007.

Sumario

1. Planteamiento.
2. Supuesto de hecho y cuestión debatida.
3. Examen de la Sentencia del TS, Sala de lo Social, de 31 de mayo de 2006.

1. PLANTEAMIENTO

Empresario que contrata la actividad de transporte y reparto con una empresa especializada, lo que 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 del puesto de trabajo de repartidor que prestaba funciones en el mismo. La empresa extingue el contrato de trabajo al amparo de lo señalado en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores (ET), específicamente por causas organizativas y productivas, justificada por la necesidad de flexibilizar, racionalizar y hacer competitiva su actividad de distribución, por lo que había externalizado el servicio hacia otra entidad.

2. SUPUESTO DE HECHO Y CUESTIÓN DEBATIDA

La organización de la actividad de la empresa se ha alejado del modelo «taylorista-fordiano»¹, basado en la producción en masa y el desarrollo de la actividad en el centro de trabajo, acatando un horario y existiendo una vigilancia y control constantes del empresario, encaminándose al paradigma de la especialización flexible². El actual proceso de globalización de la economía que se pone de manifiesto a nivel mundial está exigiendo a las empresas nuevas formas en la organización empresarial, lo que conlleva una exteriorización del factor trabajo mediante un conjunto de mecanismos, donde las empresas persiguen su objetivo productivo final a través de la disminución propia de su plantilla de personal, concertando la realización de ciertas o todas las fases de su ciclo productivo con otras empresas que aportan su propia plantilla de trabajadores asalariados. Este nuevo fenómeno es conocido como «descentralización productiva», donde la empresa flexible sustituye a la empresa rígida y jerarquizada.

¹ CASTILLO, J., «El taylorismo hoy: ¿arqueología industrial?», en AA.VV., *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1988, págs. 42-46.

² CASAS BAAMONDE, M., «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo», AA.VV. (Coords. ALARCÓN CARACUEL, M. y MIRÓN HERNÁNDEZ, M.), *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Marcial Pons, Madrid, 2000, pág. 198.

A través de la expresión *descentralización productiva* se designa a una nueva forma de organización del proceso de producción de bienes y servicios, caracterizada por el recurso de una empresa (principal) que opta por trasladar la realización de determinadas actividades de su ciclo o actividad productiva a otra empresa (auxiliar), mediante la celebración de un contrato de naturaleza civil o mercantil³. Cabe recordar, no obstante, que no existe ninguna prohibición expresa que impida al empresario utilizar aquel fenómeno cuando lo considere necesario, ya que el artículo 38 de la Constitución Española reconoce la libertad de empresa, por lo que permite al empresario decidir qué funciones de su actividad desarrolla directamente y cuáles contrata con otras empresas.

La activación de este proceso por parte de la empresa principal puede incidir en el futuro de sus trabajadores, al querer extinguir el contrato de trabajo por causas objetivas de conformidad con el artículo 52 c) del ET, por la justificada necesidad de flexibilizar, racionalizar y hacer competitiva su actividad principal. En otras palabras, la permisividad que ofrece la Carta Magna al empresario incide sobre una o varias relaciones laborales, ya que en tales presupuestos entran en juego una serie de límites formales y sustanciales que sirven a la protección de los trabajadores potencialmente afectados. De manera que, en el proceso de externalización de actividades, cuando el empresario pretenda adoptar una medida extintiva, requerirá de una causa económica, técnica, organizativa o de producción, aunada al procedimiento establecido en cada caso.

En este orden de ideas, hay que afirmar que el Tribunal Supremo (TS) ha declarado la extinción de los contratos de trabajo a consecuencia de la necesidad de reestructurar y acomodar a las exigencias competitivas de flexibilidad en la ordenación de los medios personales y materiales de la empresa. Situación que sucede en la sentencia que se comenta, al resolver el Alto Tribunal el conflicto planteado por 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 contratación de la actividad productiva que el trabajador realizaba.

No obstante, el Alto Tribunal estableció en sentencia de 21 de marzo de 1997, que la adopción de medidas extintivas en el seno de un proceso de descentralización productiva exige la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las cuales no pueden entenderse cumplidas con el simple desplazamiento a otra entidad empresarial de funciones o actividades que con anterioridad se desarrollaban en la propia empresa, aunque ello vacíe de contenido varios puestos de trabajo. En otras palabras, el fenómeno de la descentralización productiva no constituye, por sí misma, causa de despido, lo que no implica negar la posibilidad de adoptar válidamente decisiones extintivas que vengan forzadas por aquella, sino tan solo que la justificación de tales decisiones se centre no en la propia externalización de actividades, sino en las circunstancias que la rodean; o sea, por «determinadas circunstancias»⁴.

³ TOLOSA TRIBIÑO, C., «La responsabilidad empresarial por contratas y subcontratas», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 2000, pág. 103.

⁴ STS de 21 de marzo de 1997; criterio reiterado en sentencia de 30 de septiembre de 1998. Vid. SSTSJ de Cataluña, de 9 de diciembre de 1995, 20 de enero de 1996, 2 de noviembre de 1997 y 14 de julio de 1998. STSJ de Galicia, de 24 de febrero de 1995. STSJ de Valencia, de 16 de mayo de 1997. STSJ de Castilla y León, de 8 de febrero de 1995. STSJ de Andalucía, de 18 de octubre de 1996.

Centrada de este modo la cuestión, el TS lo que ha querido manifestar en aquella sentencia es que es posible entender justificados los despidos fundados en causas organizativas en un proceso de descentralización de actividades, si se demuestra que la utilización de la contrata es un medio hábil para asegurar la viabilidad de la empresa o su competitividad. Las necesidades organizativas pueden jugar como causa legitimadora de la decisión extintiva, siendo decisorio que la externalización constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial ⁵.

3. EXAMEN DE LA SENTENCIA DEL TS, SALA DE LO SOCIAL, DE 31 DE MAYO DE 2006

Los hechos a dirimir en la sentencia tienen su origen en un proceso de reorganización empresarial, donde el empresario contrata los servicios de una empresa especializada para que le gestione la actividad de transporte y reparto. Hechos que suponen la desaparición de la delegación comercial en la ciudad de Zaragoza y la amortización de los puestos de trabajo a través de lo previsto en el artículo 52 c) del ET, es decir, por causas organizativas y productivas.

Para una mejor comprensión de la sentencia que se analiza, es preciso establecer los hechos probados y las circunstancias del acto de despido:

- a) El empresario ha alegado para la amortización del puesto de trabajo y la consecuente extinción del contrato de trabajo las causas organizativas y productivas.
- b) Dichas causas radican en la inadecuación de la estructura de la actividad de transporte y reparto anteriormente existente a las exigencias de un servicio a los clientes más completo, eficaz y flexible.
- c) Según criterio del empresario, la organización de la actividad de transporte y reparto llevado a cabo por este eran inadecuados, a consecuencia de las demoras y descoordinación en las entregas, así como de la insuficiente capacidad de almacenamiento y del incremento paulatino de costes de distribución en los últimos años, con el resultado de un precio final del producto menos competitivo.

⁵ La exigencia de dichos elementos se debió a los posteriores criterios asumidos en sentencias de 3 y 4 de octubre de 2000 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 Alto Tribunal consideró que estaban justificadas las razones organizativas alegadas por el empresario 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 lógica, 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 artículo 52 c) en relación con el artículo 51.1, ambos del ET».

- d) Los mencionados supuestos señalados son superados a través del encargo realizado de la actividad de transporte y reparto a un operador logístico o agente especializado, cuya contratación supone: 1) un acortamiento de los plazos de aprovisionamiento a los clientes, especialmente en plazos cortos de 24 a 28 horas; 2) una simplificación del sistema de *stocks* de productos; 3) una atención especial a determinados clientes con necesidades específicas, como grandes superficies comerciales, bares, hostelería y discotecas; y, 4) un ahorro de costes de reparto entre un 45 y un 55 por 100.
- e) La subcontratación de la actividad de transporte y reparto en la ciudad que atendía el trabajador despedido ha dejado de ser punto de distribución, por lo que actualmente pasa a ser un sitio de promoción comercial.
- f) Según consecuencia de todo lo anterior, se ha tenido que suprimir el puesto desempeñado por el trabajador y las tareas administrativas relacionadas con la distribución y comercialización en aquella zona son llevadas por la sede de la empresa y por la oficina de Madrid.
- g) La extinción del contrato de trabajo se enmarca en una medida de empresa generalizada en toda España, produciéndose similares extremos en las ciudades de Alicante y Valladolid.
- h) Entre el contrato de encargo de la actividad con la empresa contratada y el despido del trabajador ha mediado un intervalo de 13 meses.
- i) En el informe de la Inspección de Trabajo se acreditan las dificultades productivas y organizativas que han llevado a la empresa a la amortización del puesto de trabajo, tras realizar una comparación entre el antiguo y nuevo modo organizativo llevado por aquella, del que se dedujo: «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"».
- j) La comunicación de la carta de despido al trabajador ha venido acompañada con la puesta a disposición de la indemnización correspondiente y de la compensación del tiempo de preaviso.

El TS, para decidir tal cuestión, ha establecido que el mismo se debe centrar en dos fases. Por una parte, la clave se encuentra en la debida interpretación de las «causas organizativas y productivas» a las que hace referencia el artículo 52 c) del ET, es decir, qué tipo de problemas de gestión establece la norma respecto a los casos de externalización de actividades empresariales, de «dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado, o por exigencias de la demanda»⁶. Por la otra, determinar si las medidas

⁶ STS de 10 de mayo de 2006.

adoptadas por el empleador para superar las dificultades que impiden su buen funcionamiento se han de limitar a comprobar si la descentralización productiva se ajusta o no al estándar de conducta del «buen comerciante».

Con relación a la primera, el término «dificultades» a que hace referencia el artículo 52 c) del ET, es sinónimo de «problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad»⁷. Asimismo, tales problemas han de ser «perceptibles u objetivables y no meramente hipotéticos»⁸. De modo que la amortización del puesto de trabajo que justifica el despido es la que responde o reacciona frente a dificultades ya actualizadas y acreditadas, y no la resultante de otros proyectos, iniciativas o anticipaciones de la empresa, que podrían justificar el recurso a otras medidas de reorganización o mejora de gestión, mas no el despido objetivo por causas empresariales⁹.

Se afirma, no obstante, que en la rama del transporte y reparto de mercancías «la eficiencia productiva de las empresas depende de la rapidez y calidad del servicio prestado, mientras que la eficiencia organizativa se mide en términos de productividad de los factores y de rendimiento de los procedimientos de trabajo. En particular, el sector del transporte y reparto de bienes y productos de consumo de masas requiere, por razones que se entienden sin dificultad, una especial agilidad y adaptabilidad en la prestación del servicio. A la vista de estas consideraciones, en el propio sector del transporte y reparto 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»¹⁰.

A raíz de las anteriores consideraciones, el TS ha considerado que la empresa, sujeto parte en la sentencia que se analiza, ha acreditado la concurrencia de «dificultades» o problemas de gestión de entidad suficiente para justificar la amortización del puesto de trabajo con base en dos cri-

⁷ La señalada exigencia de actualización y acreditación de dificultades, problemas de gestión o pérdidas de eficiencia se mantiene en los supuestos de amortización de puestos de trabajo por subcontratación (SSTS de 30 de septiembre de 1998 y 21 de julio de 2003).

⁸ STS de 17 de mayo de 2005.

⁹ A diferencia de lo que sucedía en la redacción de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del ET, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, a partir de la modificación del artículo 52 c) del ET establecida en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, «las "dificultades" que justifican la modalidad de despido descrita en el mismo no necesitan ser de tal entidad que pongan en peligro la viabilidad futura de la empresa o del empleo en la misma. Basta, como se dice literalmente en la redacción actual del precepto, con que "impidan" su "buen funcionamiento", refiriendo este bien a las "exigencias de la demanda", bien a la "posición competitiva en el mercado". La primera expresión alude a lo que la propia ley llama "causas productivas", que surgen "en la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado", mientras que la segunda apunta indistintamente a las "causas técnicas", relativas a los "medios o instrumentos de producción" y a las "causas organizativas", que surgen "en la esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal"». STS de 14 de junio de 1996.

¹⁰ STS de 31 de mayo de 2006.

terios. Por un lado, la existencia de un ahorro del 45 por 100 por la activación de la externalización de actividades, puesto 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 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». Aunado a las deducciones que se establecen en el mencionado informe de la Inspección de Trabajo, como una «mejora en la actividad comercial de la empresa», «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»; «asegura "una mayor capacidad de almacenamiento, sobre todo en épocas de mayor incremento de clientes"»; «elimina "disfunciones"»; y «consigue "dar un mejor servicio a grandes superficies, hostelería, bares y discotecas"». Por el otro, «cuando la amortización de un puesto de trabajo y la consiguiente extinción de un contrato de trabajo se derivan de la subcontratación o externalización de actividades antes desarrolladas en la empresa, el juicio de adecuación o conexión de funcionalidad del despido objetivo por causas empresariales no suele referirse a la especificación del concreto puesto de trabajo amortizado, el cual se desprende normalmente de la indicación de las actividades subcontratadas. Pero, como ya se ha apuntado, la exigencia de acreditar una conexión de funcionalidad entre la conducta de la empresa y el objetivo de superar sus problemas o deficiencias de funcionamiento se remonta en este supuesto a la propia decisión de subcontratación o externalización».

No obstante, en la sentencia que se comenta, se debe valorar si la decisión del empresario de externalizar su actividad se basa en un estándar de conducta socialmente establecido. A juicio del Alto Tribunal, dicha actitud significa una conducta razonable que entra «dentro de las líneas posibles de actuación del buen comerciante en una coyuntura similar a la de la empresa demandada, la de encargar a una empresa especializada la logística de la distribución de sus productos cuando, al llevar a cabo por sí misma las correspondientes operaciones de ejecución, ha apreciado dificultades o problemas de gestión que aconsejan la reestructuración de las mismas».

El TS se basa en que la extinción del contrato de trabajo se encuadra en una medida de empresa generalizada en toda España, por lo que se ha producido en similares extremos en las ciudades de Alicante y Valladolid. Aparte del ahorro que supone en costes del 45 por 100 por la desaparición del almacén de la ciudad de Zaragoza, lo que conlleva a la empresa a externalizar la distribución de los productos con un operador logístico. De modo que todo ello refleja una dificultad objetiva del sistema o método de transporte y reparto anteriormente existente en aquella, capaz de afectar en mayor o menor medida a su posición competitiva en el mercado. «Las reiteradas referencias o alusiones a problemas de gestión del anterior procedimiento de distribución ("demoras", falta de "flexibilidad de horario", insuficiente "capacidad de almacenamiento", insuficiente "capacidad de distribución de mercancías a corto plazo", necesidad de mayor atención a clientes especiales; aparte de otras posibles "disfunciones" genéricamente apuntadas) ponen de manifiesto la existencia de dificultades objetivas para el buen funcionamiento de la empresa, que explican la adopción de decisiones de respuesta o

reacción frente a las mismas. Entre ellas, el cambio de localización del almacén propio de Zaragoza al "externo" de Barcelona, con las consiguientes amortizaciones de puesto de trabajo y extinciones de contratos de trabajo por aquel».

La sentencia bajo análisis contiene un voto particular ¹¹ en el que se discrepa del fondo de aquella por cuanto se considera que es contradictoria la sentencia recurrida con la que se invoca como referencial; aparte de que debe existir la concurrencia de dos requisitos, para que pueda operar el despido por circunstancias objetivas previsto en el artículo 52 c) del ET, en especial las basadas en las causas organizativas, técnicas o de producción. Por una parte, debe existir una necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo. El término necesidad «no puede desligarse de la medida adoptada, lo que ha de suponer que en el análisis del concepto normativo a que ahora nos referimos de dificultades se tenga presente ese concepto, totalmente contrapuesto al de mera conveniencia organizativa o de producción de la empresa». Por otra, la necesidad de amortizar debe vincularse con una situación de dificultad en la empresa y no por cualquier dificultad, es decir, aquellas que sean de tal entidad que impidan su buen funcionamiento. De modo que en el supuesto que se analiza en la sentencia no existe rastro de mal funcionamiento de la empresa, por lo que no existen dificultades que permitan ampararse en la decisión extintiva señalada en el artículo 52 c) del ET. En definitiva, «no hay 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».

Al contrastar la sentencia de 21 de marzo de 1997 y la sentencia que hoy se comenta –31 de mayo de 2006– se observa que el Alto Tribunal ha añadido un requisito más hasta ahora no contemplado en forma expresa en sus sentencias, aparte de demostrar si la utilización de la contrata es un medio hábil para asegurar la viabilidad de la empresa o su competitividad, como es la exigencia de la acreditación de una situación de dificultad previa que justifique el recurso al despido como medida reactiva ¹².

Según mi criterio, la descentralización productiva no puede constituir una causa de despido, en vista de que en los procesos de externalización de actividades no se dan los requisitos de que la empresa, a raíz de los problemas de rentabilidad o de eficiencia, se encuentre en una situación de dificultad, y que las medidas extintivas adoptadas por el empresario constituyan razonablemente a la superación de aquella situación. De igual manera, existe la dificultad de que esta decisión surta efectos extintivos por un capricho que surge de manera unilateral del empresario. En otras palabras, aceptar la externalización de actividades como causa de despido supone que la mera decisión del empresario de reorganizar los equipos humanos se transforme en el antiguo

¹¹ Formulado por el Magistrado Excmo. Sr. Jesús Gullón Rodríguez.

¹² Aunque el TS en fecha 21 de julio de 2003 ya había señalado, 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 artículo 52 c) del ET, si efectivamente la decisión empresarial responde a dificultades acreditativas en el funcionamiento de la empresa. SSTS 30-09-1998 (...), SSTS sala general 3-4-2000 y 4-4-2000».

despido *ad nutum*, ya que no se corresponde a una causa ajena a la voluntad de las partes sino que nace de manera caprichosa por parte del empleador. Y en el supuesto que se comenta, a mi entender, el ajuste del coste de distribución es principalmente una cuestión de beneficio, rentabilidad o resultado final de la empresa y no una dificultad objetiva del sistema de transporte y reparo que llevaba a cabo la empresa, de manera que no afecta en mayor o menor medida a su composición competitiva en el mercado.