

# Despido por extinción de contrata aunque la empresa tenga más contrata suscritas

## Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de GA\_P

---

*La rescisión de una contrata justifica recurrir al despido objetivo de los trabajadores por causa organizativa o productiva. Incluso aunque la empresa fuera titular de otras contrata, la obligación de acomodar a los trabajadores de aquélla en estas otras no se deriva de la norma legal, por lo que no puede condicionar la calificación de procedente del despido efectuado.*

1. Es frecuente que, cuando la empresa principal comunica la finalización del último de los servicios contratados a la contrata, esta última despida a todos o a algunos de sus trabajadores por causas organizativas y productivas con fecha de la finalización de la contrata. Normalmente, en dichas cartas de despido se hace constar como causa organizativa-productiva motivadora del despido la finalización del servicio contratado por la empresa principal, así como la imposibilidad de reubicarlas en otro servicio. En la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero del 2018, Ar. 419, consta, además, que la empresa tenía suscritas, en el momento del despido, varias contrata de externalización de servicios para diferentes empresas —un total de treinta— y con diferentes actividades.

En la sentencia de suplicación, el Tribunal Superior de Justicia considera que, aun cuando la pérdida de una contrata pudiera justificar la causa productiva, en este caso no se

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

justifica. Tampoco se justifica aquí la causa organizativa, debiendo subrayarse que la empresa, que alegó la imposibilidad de reubicar a las trabajadoras en otro servicio, no probó dicha alegación, sin que quepa tampoco ignorar que, si bien la empresa procedió al despido alegando la finalización del servicio contratado por la principal, lo cierto es que las trabajadoras habían sido contratadas con carácter indefinido con anterioridad a la contrata a fin de satisfacer necesidades permanentes de la empresa, con independencia de que la actividad de la empresa demandada girara en torno a sucesivas contrataciones de servicios. Por lo tanto, el tribunal entiende que los despidos tramitados por la empresa por las causas indicadas no superan el control judicial de proporcionalidad, que es manifestación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución y que exige a la empleadora acreditar, en todo caso, la existencia de una necesaria relación de causalidad entre el despido y la situación empresarial.

La contradicción que determina el recurso de casación para unificación de doctrina se admite respecto de aquellas otras sentencias que consideran que la causa productiva consistente en la pérdida de una contrata sólo puede justificar un despido objetivo procedente ante la acreditación de la empresa de que no es posible la recolocación de las trabajadoras afectadas y aquellas otras que admiten la concurrencia de la causa productiva en los casos de pérdida de la contrata y, consecuentemente, la procedencia del despido sin que sea necesario que la empresa haya agotado las posibilidades de recolocación y, por lo tanto, sin tener en cuenta la existencia de otras contratas.

2. Como con frecuencia ha venido estableciendo la jurisprudencia social, si la causa es productiva, es el empresario quien ha de probar que se han producido disfunciones en el entorno de su actividad tales como falta de pedidos o descenso progresivo de la producción o de la actividad de la empresa, razones todas ellas que le obligarían a modificar o a disminuir la producción, haciendo obsoletos uno o varios puestos de trabajo, ya que, de no extinguirse éstos, se desequilibraría el proyecto empresarial. Tal y como expone la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero del 2018, Ar. 44039, objeto de análisis, la consideración de la rescisión de una contrata como causa productiva que justifica recurrir al despido objetivo pasa por admitir que «la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores» (STS de 3 de mayo del 2016, Ar. 3142, FJ 2) y que «la reducción de actividad de servicios a la finalización de la contrata inicial ha generado dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa; como tal hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción. A estas dificultades se puede hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende» (STS de 26 de abril del 2013, Ar. 4767, FJ 2).

Y, en este sentido, el Tribunal Supremo no ha dudado en señalar que la reducción de actividad de servicios a la finalización de la contrata inicial genera dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa y que, como tal, hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción. A estas dificultades se puede hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende. De esta forma, «el ámbito de apreciación de la causa productiva sobrevenida puede ser el espacio o sector concreto de la actividad empresarial afectado por el exceso de personal, que es en el caso la contrata finalizada y renovada con menor encargo de servicios y consiguientemente de ocupación» (STS de 8 de julio del 2011, Ar. 6270, FJ 2). Incluso se admite que «la reducción del volumen de actividad encomendado por una empresa comitente a otra auxiliar puede justificar la extinción de cierto número de contratos por circunstancias objetivas al amparo del artículo 52c ET, pero no la extinción al amparo del artículo 49.1c, preceptos que tienen regímenes indemnizatorios diversos» (STS de 16 de julio del 2014, Ar. 4426, FJ 4).

3. En este caso concreto, lo que se cuestiona es la necesidad o no de acreditar, por parte de la empresa que extingue los contratos, la imposibilidad de recolocar a las trabajadoras despedidas. La doctrina jurisprudencial parece consolidada en el sentido de negar que tal exigencia se derive del artículo 52c del Estatuto de los Trabajadores (ET). Dicho precepto, entiende el Tribunal Supremo, no impone al empresario la obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la empresa ni viene aquél obligado, antes de hacer efectivo el despido objetivo, a destinar al empleado a otro puesto vacante en ella (SSTS de 21 de julio del 2003, Ar. 7165, y de 7 de junio del 2007, Ar. 4648, entre otras). Por consiguiente, la amortización de plazas por causas ajenas a la voluntad del empleador constituye causa objetiva justificativa del despido suficiente, sin que el hecho de que puedan existir en la empresa otros puestos vacantes pueda condicionar la calificación del despido como improcedente.

Por esta razón, el Tribunal Supremo entiende que yerra la sentencia recurrida cuando considera que, alegadas causas organizativas o de producción, han de agotarse todas las posibilidades de acomodo del trabajador o de su destino a otro puesto vacante de la misma empresa, hasta el punto de que, si no se procede así, el despido deberá ser considerado improcedente (STS de 31 de enero del 2018, Ar. 419, FJ 4). En definitiva, el artículo 52c del Estatuto de los Trabajadores no impone de manera expresa al empresario la obligación de mantener al trabajador afectado por la medida en la plantilla utilizando sus servicios en otras contratas o centros de trabajo de la misma o de distinta localidad. La no justificación de la necesidad de amortizar los puestos de trabajo que ocupaban las demandantes debido a que, al tener la empresa muchas otras contratas, no acreditó la imposibilidad de recolocar a las trabajadoras en ellas no supone un acto contrario a la ley.

4. En consecuencia, en el debate sobre si la existencia de varias contrataciones obliga al empresario a reubicar en el resto de las contrataciones a los trabajadores de la que finaliza se resuelve eximiendo al empresario de tal requerimiento. La mera extinción de la contratación constituye, a juicio del Tribunal Supremo, justificación suficiente para despedir de forma objetiva a los trabajadores adscritos a ella. Esta pérdida o disminución de encargos constituye una causa productiva —en tanto en cuanto supone reducción del volumen de producción— y también una causa organizativa —por cuanto afecta a la distribución de la carga de trabajo—.