

STS de 31 de enero de 2018, recurso 1990/2016

Extinción objetiva por pérdida de una contrata y posibilidad de recolocación de los trabajadores en otra de las que mantiene la empresa (acceso al texto de la sentencia)

Se plantea una cuestión que ha resultado recurrente en los supuestos de **pérdida por parte de una empresa de una de las contratas** que tenía adjudicadas, y las consecuencias que tal situación pueda tener sobre las relaciones laborales de los trabajadores adscritos a la contrata perdida cuando no se produce sucesión empresarial y, consecuentemente, no existe ninguna empresa con obligación de subrogación respecto de esas relaciones laborales.

El TS unifica doctrina en esta sentencia, entendiéndose que resulta inaceptable la conclusión de que cuando se alegan causas organizativas o de producción para extinguir los contratos de trabajo de los trabajadores que estaban adscritos a la contrata perdida, han de agotarse todas las posibilidades de acomodo de esos trabajadores o de su destino a otros puestos vacantes de la misma empresa, hasta el punto de que si no se procede así el despido se califica de improcedente. A este respecto, debe tenerse presente que el art. 52.c) ET no contempla esa posibilidad **ni impone de manera expresa al empresario la obligación de mantener en la plantilla al trabajador afectado por la medida, utilizando sus servicios en otros centros de trabajo** de la misma o de distinta localidad.

Concluye el TS que, cuando se trata de actualizar una causa organizativa o productiva para la amortización de un puesto de trabajo, una vez acreditada por la rescisión de la contrata en la que prestaban servicios las demandantes, **opera la extinción de los contratos de trabajo al margen de cualquier otro condicionante**.