

El Tribunal Supremo avala el despido objetivo por fin de contrata

JURISPRUDENCIA/ El Alto Tribunal establece que no hay obligación de recolocar a los trabajadores, aunque haya vacantes de empleo disponibles en la empresa, e independientemente de su tamaño.

Carlos Polanco, Madrid

El Tribunal Supremo continúa unificando doctrina laboral. Dos recientes sentencias del Alto Tribunal dan la razón a empresas que despidieron a sendas empleadas al extinguirse los contratos por los que estas compañías prestaban servicios a un tercero. De este modo el Supremo crea una jurisprudencia clara que pone fin a la disparidad de criterios que existía hasta la fecha entre los diferentes Tribunales Superiores de Justicia territoriales, lo que provocaba que, en casos en los que la compañía que realizaba el despido fuera una gran empresa, la justicia daba la razón al empleado despedido. Así, el Supremo exime de cualquier obligación de recolocar a trabajadores despedidos cuando finaliza una contrata, aunque la empresa afectada tenga tamaño suficiente y capacidad para reubicarlos en puestos similares.

Las sentencias fueron emitidas los días 22 y 23 de marzo y confirman como objetivas las razones que llevaron a prescindir de los servicios de dos empleadas. Como resume uno de los dos fallos, “la pérdida de uno de los clientes supone un descenso o alteración de las necesidades de la empresa, al que cabe 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”. Todo ello independientemente de que “en la empresa pudieran existir otros puestos análogos” vacantes, como ocurría en uno de los dos casos.

La primera sentencia alude al conflicto entre la limpiadora de una sucursal bancaria en Allariz (Orense) y su empresa empleadora. En 2019, tras anunciar el banco a la empresa a la que externalizaba sus servicios de limpieza el cierre de la oficina, ésta emitió una carta de despido a la empleada, mediante la que ponía punto final a una relación laboral que se extendió por más de once años. En diciembre de ese mismo año el Juzgado de lo Social de Orense dio la razón a la empresa, pero en octubre de 2020 el Tribunal Superior de Justicia de Galicia estimó el recurso de la empleada y obligó a la empresa a readmitirla o a pagarle una indemnización.

La deliberación de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha devuelto la razón a la empresa, en los siguientes términos: “La necesidad de amortizar un puesto de trabajo se presume ínsita cuando se pierde un cliente, por cuanto ello implica un descenso en el volumen de la actividad, salvo que concurran circunstancias excepcionales”. Además, el fallo añade que “la actual legislación no impone al empleador la obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la



Las empresas no están obligadas a recolocar a los trabajadores afectados cuando finaliza una contrata.

empresa, ni viene aquél obligado, antes de hacer efectivo el despido objetivo, a destinar al empleado a otro puesto vacante de la misma”.

La segunda sentencia atañe a una mujer que, contratada por una empresa de servicios externos, trabajaba como auxiliar de hotel en un establecimiento en Madrid. La empresa despidió a la trabajadora y a tres de sus compañeras en junio de 2019, después de que el hotel cancelara el contrato mercantil. Del mismo modo que en el caso anterior, el juzgado de lo Social de Madrid

declaró procedente el despido para que posteriormente el Tribunal Superior de Justicia de la región estimara el recurso de la despedida y obligara a la empresa a readmitirla o indemnizarla, igual que en el caso anterior.

En su fallo de finales de marzo, el Alto Tribunal establece que “la pérdida de uno de los clientes supone un descenso o alteración de las necesidades de la empresa, al que cabe hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la co-

rrespondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende”.

De hecho, la sentencia refleja cómo, mientras la empresa prescindía de la empleada, su página web ofertaba empleos en vacantes disponibles. Un argumento esgrimido por la demandante pero que no bastó para darle la razón. Eran, según el Supremo, “ofertas para categorías profesionales diferentes a la de la actora, y para prestar servicios en centros de trabajo distintos a los del hotel donde había desarrollado su acti-

La justicia solía dar la razón al despido por este motivo cuando la empresa era de gran tamaño

vidad. Ello sin perjuicio de que tratándose de causas organizativas o productivas, la amortización de un puesto de trabajo, acreditada la rescisión de la contrata, opera la extinción de los contratos de trabajo conforme a la expuesta doctrina jurisprudencial”.

Por tanto, remata la sentencia, que en la empresa “pudieran existir otros puestos análogos no desdice el hecho de que la situación con afectación en la actividad empresarial viene ocasionada por causa ajena a su voluntad, teniendo, por tanto, una naturaleza objetiva a la que la ley reconoce como justificación para la extinción contractual”.

Unificación de doctrina

Las sentencias constituyen una unificación de la doctrina, que hasta ahora era difusa. Pero la publicación, en dos días consecutivos, de fallos en el mismo sentido, establece un camino a seguir, por muy grande que sea la empresa. Con anterioridad a estos dos fallos se daba el caso de que, en grandes empresas, donde la capacidad de reasignación de estos empleados a otros puestos de trabajo similares era mayor, la justicia daba la razón al empleado que decidía demandar. La incidencia del Supremo en “la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla” crea jurisprudencia y cierra esta posibilidad. Se da el caso de que las empresas a las que el Tribunal Supremo ha dado la razón son dos grandes compañías que ofrecen servicios de limpieza y mantenimiento en numerosos puntos de la geografía española.

“Graves” problemas en empresas para encontrar talento

C.P. Madrid

Las empresas españolas tienen “dificultades muy graves”, en palabras de Jordi Canals, profesor del IESE, para encontrar a los candidatos adecuados para sus puestos vacantes. Hasta el punto de que el 75% ha experimentado estas dificultades, debido a la falta de competencias de los aspirantes al puesto.

Es la principal conclusión que se extrae del informe *Retos empresariales y competencias profesionales necesarias después de la COVID-19: el impacto sobre el empleo juvenil*, realizado por Casals y

María Luisa Blázquez, investigadora asociada del IESE. El trabajo está elaborado a partir de entrevistas a 83 empresas, entre ellas, grandes empleadoras de España como El Corte Inglés, Telefónica o Iberdrola, e incide en datos preocupantes. Entre ellos, que crece la brecha entre el conocimiento que necesitan las empresas y el que adquieren los jóvenes en su paso por la universidad o durante sus estudios de Formación Profesional.

Las áreas más olvidadas por la educación, a juicio de las empresas, son la intelligen-

cia artificial, los conocimientos específicos de cada sector, la regulación y gestión medioambiental, el *big data*, la robótica y las ventas. Como contrapartida, hay menor preocupación sobre las competencias en materia de idiomas o de finanzas. La directiva Rosa García, que ha ostentado la presidencia de Microsoft España o de Siemens, ad-

No encontrar un candidato óptimo es un obstáculo para 3 de cada 4 empresas españolas

virtió durante la presentación de que “España está actuando tarde. Faltan vocaciones en lo que nos interesa, como el área STEM (ingeniería, tecnología, ciencia), que año a año hasta 2025 demandará un 14% más de empleados”.

“Hay una correlación estrechísima entre la calidad del sistema educativo y el empleo juvenil”, señaló ayer Canals. Parte de la solución, a su juicio, es un mayor papel de las empresas en el diseño de los planes educativos, aunque por ahora no se cumpla este condicionante. “La nueva ley de Formación Profesional

tiene muy buenas intenciones pero las empresas han tenido una participación mínima en ella. Sin las empresas no habrá una solución duradera y eficaz”, criticó.

De ahí que las empresas valoren de forma más positiva a los graduados universitarios que a los estudiantes de FP: la mitad de las encuestadas prevé contratar a universitarios, mientras que en el caso de estudiantes de FP planea hacerlo un 40%.

La brecha entre formación y necesidades competenciales de las empresas ahonda en un problema estructural es-

pañol: la existencia de 109.000 vacantes de empleo para las que las empresas no encuentran un candidato idóneo, según el Instituto Nacional de Estadística, pese a los 3,1 millones de parados. A esto se le suma la irrupción del Covid, que ha sido especialmente abrasiva con el empleo juvenil. “Tenemos unos niveles muy por encima de la media de la OCDE y además somos menos resilientes a la coyuntura que países como Francia. También es un empleo muy precario como demuestra la temporalidad”, destacó Blázquez.