

DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO

# Es preciso probar la caída de actividad antes de despedir

Las causas productivas y organizativas están relacionadas y si no existen las primeras tampoco existirán las segundas

Xavier Gil Pecharrómán MADRID.

La disminución de encargos o la reducción de la actividad de la empresa requiere que sea acreditada y no basta para proceder al despido por razones técnicas y productivas su mención en la carta de despido enviada a los trabajadores.

Así, lo determina el Tribunal Supremo en sentencia de 1 de febrero de 2017, que considera que ni se cita prueba alguna -documental, testifical, etc- "de donde se pueda inferir la realidad de las manifestaciones escritas, no apareciendo tampoco la mención de que queda debidamente contrastada la reducción presupuestaria que se dice con motivo de la adjudicación de la contrata y de la subrogación empresarial que daría lugar, según la empresa, a la minoración de las horas contratadas y subsiguiente reducción de plantilla por tal razón.

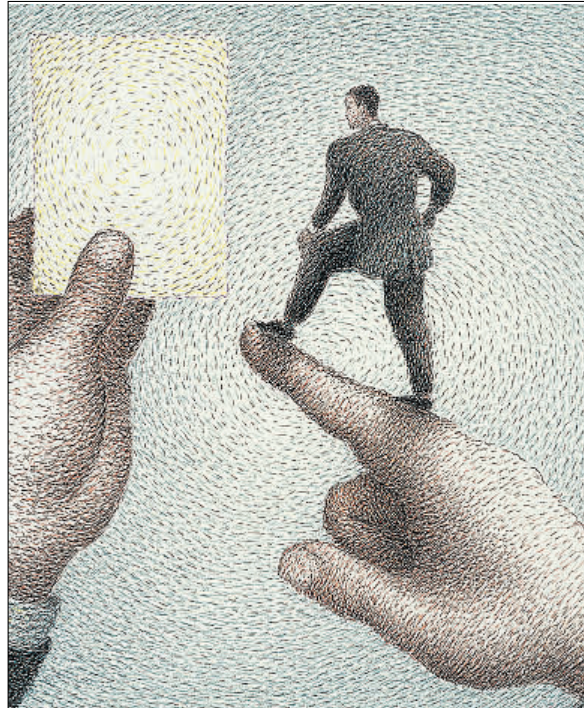
Señala el ponente, el magistrado Luelmo Millán, que este es el argumento que ofrece la sentencia recurrida reiterando la tesis de la de instancia y de este modo se explica la aparente incongruencia de que hay causa organizativa pero no productiva y que, en consecuencia, tampoco existe la primera.

Basa su razonamiento el ponente, en que con ello, lo que en realidad se quiere decir es que todo se hace depender, según la propia carta de despido y como comenta la sentencia recurrida, de la supuesta reducción del servicio contratado, que no se ha probado.

## Causas relacionadas

La disminución de encargos o reducción de actividad de la empresa requiere una acreditación que no consta, habida cuenta que la reorganización horaria, causa organizativa, viene motivada por la disminución de la contrata y ni la causa productiva ni la causa organizativa están acreditadas.

El artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que "se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colo-



GETTY

Si se realizan contrataciones previas a despedir será improcedente el cese realizado

car en el mercado". Las productivas, pues, se hacen depender de cambios en la demanda de los productos o servicios de la empresa, entre otros, es decir, que no queda cerrada la relación de modificaciones, citándose solo los cambios más significativos al respecto, mientras que como causas organizativas, y también a título de ejemplo, se consiguan los cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

En este caso, la prestación del servicio de limpieza con una reducción presupuestaria de un 20 por ciento, según la empresa, obligaba a una reorganización por reducción de las 682 horas contratadas con anterioridad a 562 horas, lo que llevaba a la necesidad de minorar igualmente la plantilla de 18 trabajadores y un encargado a 15 trabajado-

res, ya que existía un excedente en la mano de obra del servicio de limpieza, que llevaba a amortizar su puesto de trabajo.

Para Alfredo Aspra, socio de Andersen Tax & Legal, la supuesta reducción del servicio contratado no se ha considerado como probada, que es la causa productiva de la que nacería, de existir, la organizativa, de modo que aun cuando se haya producido realmente una reorganización de la plantilla, ésta carece de causa, porque las dos alegadas constituyen, en este concreto caso, un todo inseparable, revelándose, en consecuencia, que la tan repetida reorganización, aun habiendo tenido lugar, no está justificada porque no lo está la causa productiva.

En otra sentencia, con la misma fecha, el Alto Tribunal determina la legalidad del despido porque no concurren circunstancias excepcionales que permitan considerar que la empresa pueda recolocar a los afectados en otras contrataciones diferentes o que se hayan dado nuevas contrataciones en periodos de tiempo próximos al despido objetivo.