



La pérdida de un cliente justifica despidos objetivos para reequilibrar la carga de trabajo

El uso del **despido objetivo** previsto en el Estatuto de los Trabajadores es válido siempre que la medida estructural sea **razonable** y que el **equilibrio** entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende sea proporcional y congruente con una **medida estructural**.

Así lo estima la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo** en una sentencia en la que ha analizado el recurso de casación de una empresa contra una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, que calificó como improcedente el despido de una trabajadora.

La **empleada despedida** prestó servicios mediante diversos **contratos por obra** o servicio determinado como auxiliar en un hotel. La trabajadora fue despedida por **causas objetivas** con efectos de 30 de junio de 2019, como consecuencia de la **extinción por parte del hotel** de la **contrata** que tenía suscrita con la empresa.

Se da la circunstancia de que **la empresa**, a través de su portal web, realizó **diversas ofertas de empleo** de limpiadora, limpiador de laboratorio y otros puestos diseminados por varios emplazamientos de Madrid en los meses de julio y agosto de 2019.

Teniendo en cuenta esto, el **TSJ de Madrid** argumentó en el fallo ahora recurrido y en **relación ...**