



DESPIDOS DURANTE EL COVID-19 ¿NULOS O IMPROCEDENTES?



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica

Despidos durante el covid19 ¿nulos o improcedentes?

El acogimiento a las medidas de ERTES del RDL 8/2020 supuso que las empresas quedaban obligadas a mantener el empleo en los 6 meses siguientes al retorno a la normalidad. Se podía despedir, si, pero no por las causas que motivaron la declaración de Estado de Alarma, que solo daban lugar a medidas temporales (ERTES) (art. 2 RDL 9/2020).

Las causas de fuerza mayor en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en el Art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido (Art. 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86, de 28 de marzo de 2020). Las empresas no pudieron despedir (colectiva o individualmente) por razones objetivas basándose en la crisis del coronavirus, con los 20 días de salario por año trabajado de indemnización, aunque siguieron teniendo acceso al despido disciplinario y al objetivo por causas no relacionadas con la COVID-19.

Los despidos efectuados incumpliendo la prohibición a que se ha hecho mención son desde luego improcedentes pues no tienen causa justificativa y, posiblemente, puede defenderse su nulidad al incumplir una prohibición legal y, en su caso, por no haberse tramitado como despidos colectivos cuando procediese.

La primeras sentencias muestran **discrepancias sobre la calificación del despido:**

La sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Sabadell, 06-07-2020 consiera el despido nulo, y obliga a la empresa a readmitir a la trabajadora y a abonarle el salario desde el día después del despido declarado nulo.

Por su parte, la Sentencia Juzgado de lo Social nº 26 Barcelona 10/07/2020 establece que Los despidos que tengan lugar contrariando el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 deben ser declarados improcedentes, y no nulos.

SJS Sabadell 6 de julio de 2020, Ecli: ES:JSO:2020:2237 TOL8.017.849

(...) se considera que, en realidad, la extinción de contrato de la actora se produjo como consecuencia de la situación derivada de la declaración del Estado de Alarma y la existencia de circunstancias que habilitaban a la empresa para adoptar las medidas previstas en RD 8/2020 por lo que, al extinguir la relación laboral de la actora no solo aduce una causa que no justifica la extinción, según los artículos 22 y 23 de RDL 8/2020 y artículo 2 de RDL 9/2020, sino que supone un incumplimiento de las disposiciones legales adoptadas por el legislador con la finalidad de evitar la destrucción de empleo, finalidad que se refleja en Exposición de Motivos (III) del RD 8/20, en que sostiene que las medidas del Cap III del RD-Ley 8/20 están orientadas a evitar despidos

y a conservar el empleo, y esa finalidad habrá de predominar en la hermenéutica que regula los despidos en el ámbito excepcional del COVID-19, siendo esta finalidad la que justifica la redacción del art. 2 RD-Ley 9/2020.

Siendo así, consideramos de aplicación el art. 6.3 de Código Civil por cuanto la extinción del contrato de trabajo de la actora constituye un acto contrario a norma imperativa además de constituir un fraude de ley, art. 6.4 de Código Civil, pues la empresa se ampara en causa inexistente para conseguir un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, esto es, la extinción de la relación laboral a fecha 28.3.2020, cuando las normas vigentes proscriben la destrucción de empleo derivada de la situación excepcional del Estado de alarma derivado de COVID-19. En consecuencia **procede declarar la nulidad del despido** notificado a la actora con efectos de 28.3.2020, con las consecuencias previstas en artículo 55.6 TRLET.

SJS Barcelona 10 de julio de 2020 Ecli:ES:JSO:2020:2248, TOL8054025

El despido debe ser declarado **improcedente**, no nulo, puesto que las causas de nulidad están expresamente tasadas en la normativa. Este segundo caso considera, en tanto en cuanto **no exista doctrina jurisprudencial unificada**, que los despidos que tengan lugar contrariando el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 deben ser declarados improcedentes, y no nulos, por las siguientes razones:

- 1.- Por no existir obstáculo que permita predicar la aplicación de la doctrina jurisprudencial consolidada sobre los despidos sin causa.
- 2.- Porque la declaración de nulidad debería reservarse para los casos más graves, expresamente previstos en la ley, especialmente relacionados con los derechos fundamentales.
- 3.- Porque el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 no introduce una prohibición. Se limita a apuntar que las causas de fuerza mayor o de carácter económico, técnico, organizativo o productivo, derivadas de la crisis por el Covid 19, que podrían justificar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) de los previstos en el Real Decreto Ley 8/2020 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido'. Y un despido sin causa es improcedente; pero no nulo.

La declaración de improcedencia producirá los efectos previstos en el art. 56 del ET. Por tanto, la empresa debe optar, en el plazo de 5 días, entre la readmisión del actor en su mismo puesto y condiciones de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir, o el abono de la correspondiente indemnización.



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica