

Edita: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Salud Laboral

· Plaza de Santa Bárbara, 5, 6º - 28004 - Madrid · Telf.: + 34 577 41 13

· www.uso.es · Facebook: Acción Sindical USO · Twitter: @AccionsindUSO

## DESPIDO POR COVID19, ¿NULO O IMPROCEDENTE?

Desde que se desencadenó la crisis sanitaria y la declaración del primer estado de alarma, se han aprobado diferentes medidas económicas y de cobertura social frente al impacto del COVID-19. A través del RD-Ley 8/2020, se han regulado medidas excepcionales que facilitan las suspensiones temporales de contrato, ERTes, para evitar la destrucción de empleo, pero no se tomó ninguna medida concreta para luchar contra los despidos individuales que se podrían producir por causas asociadas al Coronavirus. Esta laguna se corrigió con el 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.

En el artículo 2 del RD-Ley 9/2020 especifica que *“La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 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.”*

Las medidas sociales recogidas en ambos reales decretos han tenido que prorrogarse debido a la duración de la pandemia y sus efectos económicos. Aunque, desde USO, hemos sido muy críticos sobre la falta de diálogo con el resto de agentes sociales, limitándose la negociación a los “más representativos” para llegar a los acuerdos, adoptados siempre en el último momento, que se tradujeron en las diferentes prórrogas recogidas en el RD-Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, el RD-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo y, por último el RD-Ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo que prorroga hasta el 31 de enero de 2021 la aplicación de las medidas excepcionales para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

A pesar de ello, algunas empresas intentando buscar algún resquicio legal han despedido a trabajadores y trabajadoras y ya son varias las sentencias que se han pronunciado al respecto. Es importante resaltar que hay una disparidad de opiniones en los tribunales sobre la

interpretación del artículo 2 del RD-Ley 9/2020, lo que se ha traducido en sentencias contradictorias donde en algunos casos se considera que es un despido improcedente y en otros se dictamina la nulidad del mismo.

A continuación, analizamos varias sentencias que son una muestra de esta disparidad de criterios fruto de la falta de jurisprudencia al respecto y de una regulación muy abierta que lleva a cada tribunal diferentes interpretaciones.

### SENTENCIA 93/2020 DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE SABADELL DE 6 DE JULIO DE 2020

Se trata de un caso de extinción de un contrato temporal por obra y servicio, que tuvo lugar el día antes de la entrada en vigor del RD-Ley 9/2020, es decir, el día 27 de marzo de 2020, día que dicho RD-Ley se publicó en el BOE y cuyo efecto de despido es a partir del 28 de marzo de 2020.

En la demanda se solicita la nulidad del despido basándose en dos razones, primero, en la vulneración de derechos fundamentales, por discriminación por razón de edad, la demandante considera que la extinción de la relación laboral se produjo como consecuencia de que tiene 65 años y debido a la situación actual de COVID-19 está calificada como persona de riesgo y, segundo, la vulneración de las garantías recogidas en el RD-ley 8/2020 y 9/2020, que, aunque este último aún no estaba publicado, la empresa era conocedora del contenido de la norma.

En la sentencia, a la hora de determinar la causa del despido, deja a las claras lo irregular de la situación laboral precaria de la afectada, que ha prestado servicios desde junio de 2019 mediante contratos temporales que fueron suscritos en fraude a la ley, por lo que en el momento de suscribir el contrato de 3.11.2019 tenía la condición de trabajadora indefinida y, en consecuencia, la extinción realizada el 28.3.2020 en base a la finalización del periodo contratado carece de causa legal, por lo que, el tribunal entiende que es un despido sin causa.

Además, se indica que la empresa tendría que haber adoptado las medidas previstas en el RD-Ley 8/2020 y, en su caso, suspender el cómputo de vigencia del contrato de trabajo en aplicación del artículo 5 del RD-Ley 9/2020, ya que según reconoce la empresa, el contrato se rescindió como consecuencia de la disminución de pedidos y producción derivada del Estado de Alarma.

En su sentencia, el Juzgado de lo Social nº3 de Sabadell aduce que, debido a que el despido sería efectivo el 28 de marzo de 2020, fecha en la que estaría vigente el RD-Ley 9/2020 y las causas de la extinción del contrato son claramente derivadas del Estado de Alarma, ese despido no estaría justificado al amparo del artículo 2 de dicho Real Decreto y por eso se declara la nulidad del despido, readmitiendo a la trabajadora y abonando los salarios de tramitación desde el día siguiente al despido, hasta la notificación de la resolución.

La decisión dictar la nulidad del despido, en lugar de improcedencia, se basa en la aplicación de los arts. 6.4 y 7.2 de Código Civil, donde se determina que todos los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas se considerarán ejecutados en fraude de ley "y son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto"

### **SENTENCIA 180/2020 DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº29 DE BARCELONA DE 28 DE JULIO DE 2020**

En este caso, la empresa despidió al demandante el 4 de mayo, basándose en causas objetivas, disminución de las ventas, reconociendo en la misma la improcedencia del despido.

La empresa alega que la situación económica es previa al estado de alarma, aunque durante la sentencia el tribunal desmonta este argumento dado los pocos datos que ha aportado la empresa y, sobre la inacción a la hora de evitar dicha situación al no aplicar ninguna de las medidas de protección del empleo que se aprobaron a partir de marzo. "La empresa debió aplicar las medidas establecidas (...) para hacer frente a la posible situación crítica que viniera sufriendo la empresa a fecha de efectos de la extinción del contrato de trabajo del actor y no adoptar la decisión de extinguir el contrato de trabajo que estaba prohibida por esa regulación excepcional imperativa"

La decisión empresarial contravino el artículo 2 del RD-Ley 9/2020 y hace alusión al artículo 6.3 del Código Civil, que establece que los actos contrarios a las normas

imperativas son nulos, como se puede apreciar tanto esta sentencia como la de Sabadell mantienen la similar base jurídica para defender la nulidad de este tipo de despido. En este caso igualmente, condenan a la empresa a readmitir al demandante en las mismas condiciones y a abonar los salarios de tramitación.

### **SENTENCIA DEL JUZGADO DE LOS SOCIAL Nº26 DE BARCELONA**

Es el ejemplo de la tendencia a considerar improcedente este tipo de despido.

El demandante es un trabajador despedido el pasado 14 de abril. La empresa, que notificó el despido disciplinario al trabajador, no esgrime en su comunicación ninguna justificación que dé lugar a ese despido. La empresa se limita a comunicar con una carta tipo el despido disciplinario, alegando su disminución de rendimiento (hecho que no probó la empresa en el juicio).

En la sentencia se reconoce que, aunque la empresa haya intentado dar la apariencia de despido disciplinario, ni siquiera ha tratado de acreditar la supuesta infracción del trabajador, no ha presentado ninguna prueba al respecto y, reconoció en el juicio, la improcedencia del despido, por lo que en la sentencia se refleja que, como en el caso anterior, estamos de nuevo ante un despido sin causa.

En vista de la ausencia de pruebas por parte de la empresa que justifiquen el despido disciplinario, la Sala entiende que dicho despido está relacionado con la crisis sanitaria del COVID19 y, estando ya vigente el artículo 2 del RD-Ley 9/2020, ese despido es improcedente, condenando a la empresa a la readmisión del trabajador, abono de los salarios de tramitación y una indemnización.

En la sentencia, la Sala de lo Social argumenta que mientras no exista doctrina jurisprudencial unificada, los despidos que se produzcan incumpliendo el artículo 2 del RD-Ley 9/2020 debe ser declarados improcedentes, entiende que la declaración de nulidad debe reservarse para los casos más graves, expresamente previstos en la ley, especialmente relacionados con los derechos fundamentales, dando por sentado que un despido sin causa es improcedente pero no nulo.

Desde USO, esperamos que la unificación de la doctrina se produzca, ya que esta discrepancia de interpretación solo genera inseguridad a los trabajadores y trabajadoras afectados, a los que animamos a denunciar ya que en los momentos de crisis es cuando más abusos se producen.