

# Despedir en tiempos de pandemia

OPINIÓN

Javier Thibault  
Aranda

Una sentencia de un Juzgado de lo Social num. 1 de Barcelona –83/2020– ha venido a complicar aún más la ya de por sí procelosa travesía del ajuste de personal por causas objetivas en los tiempos de la pandemia. Es bien sabido a estas alturas que, entre el conjunto de medidas extraordinarias adoptadas al inicio de la crisis para tratar de salvaguardar el empleo, está una “prohibición” de despedir por razón del Covid-19. Para ser precisos, el art. 2 del Real Decreto-ley 9/2020 prevé que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vincula-

das o relacionadas con el Covid-19 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

El mandato es claro, pero como prontamente advirtieron numerosos laboristas, no así los efectos de incumplirlo. ¿Su vulneración determina la improcedencia o la nulidad del despido? Lo cierto es que a lo largo de estos meses se han sucedido los pronunciamientos de órganos judiciales en uno y otro sentido.

En unos casos, se ha declarado la nulidad apelando a la categoría general del fraude de ley, mientras que en otros fallos se ha considerado que la ausencia de tipificación expresa como motivo de despido nulo no permitía apartarse de la caracterización general de tales conductas anti-jurídicas como improcedentes, en la línea de la jurisprudencia del Tribu-

nal Supremo. Pues bien, a las anteriores tribulaciones interpretativas, como lo ha calificado alguna doctrina, ahora viene a sumarse esta sentencia, que lejos de aclarar la cuestión, introduce una nueva variable que lleva al juzgador a declarar el despido procedente.

## Legalidad comunitaria

Porque el Juzgado de lo Social num. 1 de Barcelona discute el presupuesto legal, esto es, la prohibición de despedir, en la consideración de que, en tanto que “incondicionada”, contraviene la legalidad comunitaria. Apela al art. 3.3. del Tratado de la Unión Europea y el art. 16 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales, para recordar que las limitaciones impuestas por los poderes públicos al despido no pueden ser de tal índole que vacíen de contenido el

derecho a la libertad de empresa e impidan la propia actividad, como es el caso, al imposibilitar la adopción de medidas de readaptación empresarial, que, añade, no en vano se reconocen en todas las economías y legislaciones de nuestro entorno. Sin duda razonamientos interesantes, aunque está por ver qué recorrido tendrá el fallo, en la medida en que, como “pronostica” el propio juzgador, puede ser recurrido en suplicación.

Ahora bien, si una conclusión se puede extraer de este último capítulo, además de reflexionar sobre si es posible mantener una economía sin mecanismos de ajuste razonables, es que el legislador tiene que intervenir cuanto antes para resolver ésta y otras discrepancias interpretativas. Porque más allá del debate académico, sin duda de interés, las empresas

necesitan certezas y más todavía en un contexto como el actual donde prácticamente han desaparecido todas.

El Gobierno y los agentes sociales tienen que aprovechar la inminente “actualización” de la normativa laboral anti-Covid-19 para eliminar la importante dosis de ambigüedad que caracteriza a buena parte de las medidas adoptadas en el ámbito laboral, teniendo en cuenta además que numerosas empresas no van a poder, vistos los resultados del 2020 y las previsiones para el 2021, mantener el empleo en los niveles precrisis, de modo que dificultar o retrasar artificialmente el necesario ajuste sólo contribuirá a degradar aún más su situación y perjudicar al empleo.

Consultor Abdón Pedrajas Litler  
Profesor Titular Dº Trabajo UCM