

# Expansión

## Despidos relacionados con el Covid, ¿Nulos, improcedentes o procedentes?

- IGNACIO GONZÁLEZ FERNÁNDEZ

15 ENE. 2021 - 13:19



Una de las salas de los juzgados de Plaza de Castilla (Madrid). EFE

- [Primera sentencia que declara procedente un despido por causa Covid](#)

El RD Ley 9/2020 de 27 de marzo ha regulado, dentro de las medidas laborales adoptadas para afrontar los efectos provocados por la pandemia de COVID-19, la prohibición de que las causas extraordinarias que fundamentaban la posible suspensión de los contratos a causa de la emergencia sanitaria pudieran, a su vez, justificar extinciones de contratos de trabajo o despidos.

Concretamente, el Art. 2 de la citada norma, establece 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."*

No está previsto un efecto concreto respecto de las decisiones extintivas que vulneren esta norma, lo cual ha generado un debate que gira en torno a una trascendental pregunta: si las extinciones de contratos basadas en causas de fuerza mayor o económicas, técnicas, organizativas o productivas relacionadas con la COVID-19 (Arts. 22 y 23 RD Ley 8/2020) son nulas o son improcedentes.

La cuestión tiene importantes consecuencias, ya que, como es conocido, la nulidad de la extinción conlleva la readmisión obligatoria del trabajador, con el abono de salarios de tramitación. Mientras que, si la extinción se declara improcedente, cabe con carácter general que la empresa opte entre la readmisión y el pago de salarios de tramitación o la definitiva resolución de la relación con el abono de una indemnización tasada.

A la polémica doctrinal suscitada le han seguido los primeros pronunciamientos judiciales, cuyas conclusiones jurídicas resultan altamente contradictorias. Pues en algunos casos las extinciones analizadas se han declarado nulas, en otros improcedentes, e incluso existe un pronunciamiento que considera que el Art. 2 del RD Ley 9/2020 es inaplicable y declara la procedencia del despido.

Declara **nula** la extinción del contrato la SJS nº 3 de Sabadell de 6 de julio de 2020 (Autos 316/2020). Considera que la norma que se ha infringido - el Art. 2 RD Ley 9/2020 - ha sido aprobada con la finalidad de evitar la destrucción de empleo (Apartado III de la Exposición de Motivos del RD Ley 9/2020), por lo que una interpretación finalista de dicho precepto avalaría la obligada readmisión de los trabajadores despedidos. Además, como el Art. 2 del RD Ley 9/2020 es a su juicio una norma imperativa o prohibitiva de despidos, su vulneración acarrea que el acto extintivo sea nulo de pleno derecho por establecerlo así el Art. 6.3 del Código Civil.

Refrenda esta interpretación la SJS nº 6 de Oviedo de 22 de noviembre de 2020 (autos 305/2020), que razona, en un supuesto de despido objetivo con causas relacionadas con la COVID-19, que admitir la improcedencia del despido supondría la posibilidad del empresario de eludir la prohibición del Art. 2 del RD 9/2020 al poder optar por la extinción indemnizada. Por lo que, en tal caso, la norma quedaría reducida a una mera declaración de intenciones (sic).

Por el contrario, las SSJS nº 26 de Barcelona de 10 de julio de 2020 (Autos 348/2020) y de 31 de julio de 2020 (Autos 384/2020), o la SJS nº 1 de Oviedo de 19 de octubre de 2020 (Autos 295/2020), declaran que las extinciones que vulneran el Art. 2 RD Ley 9/2020 deben calificarse como **improcedentes**.

Se amparan en la consolidada jurisprudencia de los despidos sin causa o con causa ilícita, que los considera improcedentes y reserva la calificación de nulidad para los supuestos tasados que el legislador determine expresamente (STS de 29 de septiembre de 2014 [Rec. 3248/2013]). Supuestos que el legislador ha limitado a los incumplimientos normativos más graves, especialmente los relacionados con los derechos fundamentales. Finalmente, consideran que no nos encontramos ante una verdadera norma prohibitiva o imperativa de despidos, sino ante una que declara que las causas relacionadas con la COVID-19 no se pueden entender justificativas de despidos. Lo que implica que un despido basado en tales motivos equivale a un despido sin causa y, por ello, improcedente.

También se decantan por la **improcedencia** del despido, por todas, la SJS nº 4 de Palma de Mallorca de 31 de agosto de 2020 (Autos 304/2020), SJS nº 1 de Soria de 8 de septiembre de 2020 (Autos 216/2020), SJS nº 1 de León de 1 de octubre de 2020 (Autos 253/2020), SJS nº 1 de Ponferrada de 9 de octubre de 2020 (Autos 225/2020) o la SJS nº 3 de Gijón de 3 de noviembre de 2020 (Autos 316/2020), manejando muchas de ellas argumentos similares a los que se acaban de exponer.

Finalmente, la SJS nº 1 de Barcelona de 15 de diciembre de 2020 (Autos 581/2020) declara la **procedencia** de un despido objetivo basado en causas vinculadas a la COVID, por entender que el Art. 2 RD Ley 9/2020 es inaplicable por ser contrario a la libertad de empresa tutelada por los Arts. 3.3 del Tratado de la Unión Europea, 16 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales y 38 de la Constitución Española. Razona que la norma establece una prohibición incondicionada a una medida de readaptación empresarial (el despido objetivo) de amplio reconocimiento en todas las economías de la Unión Europea. Por lo que esa prohibición total no respeta la legalidad comunitaria y su finalidad de establecer un marco común de desarrollo social y económico.

Parece que la tesis de la improcedencia, que a día de hoy parece mayoritaria, resulta más lógica y congruente con la jurisprudencia tradicional sobre la calificación de los despidos. Con la aprobación de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 se consideró por el Tribunal Supremo (STS de 2 de noviembre de 1993 [Rec. 3669/1992]) que la calificación de nulidad quedaba reservada exclusivamente a los supuestos expresos que el legislador había establecido (Art. 108.2 LPL de 1990), y no a los despidos con causa ilícita, fraudulenta o inexistente, cuya calificación era la improcedencia.

No parece que el actual legislador haya establecido expresamente que el efecto de la contravención del Art. 2 RD Ley 9/2020 sea la nulidad del despido. Además, la Exposición de Motivos del repetido Real Decreto Ley tampoco colabora a entender que esa fuera la intención, ya que en su Apartado III se expone que el objetivo es la protección del empleo, y en el Apartado II se indica que se persigue que las causas relacionadas con la COVID-19 no sean utilizadas para extinguir contratos. Pero no se indica que el objeto sea prohibir los despidos, sino considerar que esas concretas

causas, que de no mediar el Art. 2 del RD Ley 9/2020 podrían motivar válidamente extinciones por causas objetivas, no fundamenten lícitamente extinciones de contratos.

Con todo, es clara la inseguridad jurídica generada, ya que se introduce un elemento manifiesto de impredecibilidad respecto de los efectos de despidos que pudieran entenderse conectados con causas relacionadas con la COVID-19. Previsiblemente, la cuestión se resolverá por el Tribunal Supremo, quien deberá determinar cuál de las posturas es la correcta en previsible unificación de doctrina.

*Ignacio González Fernández es Asociado Senior de Abdón Pedrajas Abogados*