

# Normas & Tributos



GETTY

## Un juez declara procedentes los despidos a causa del Covid

Estima que la prohibición de cesar por causas económicas durante el estado de alarma es contraria al Derecho de la UE

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

El Juzgado de lo Social nº 1 de Barcelona ha declarado procedente el despido de un trabajador por causas económicas y productivas relacionadas con el Covid-19, al considerar que el artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020, vigente hasta el 31 de enero de este año, establece que “no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”.

El ponente, el magistrado Vegas Ronda, entiende que esta regulación, que declara nulos o improcedentes los despidos en estas circunstancias, es contraria al artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea, (TUE) que establece que al disponer que “la Unión Europea (UE) establecerá un mercado interior, dispone que obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en el crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social”.

### Protección en otros Estados

Razona que “una economía de mercado competitiva requiere tanto la protección del derecho de prestación del trabajo como la protección del derecho a la libertad de empresa, derecho, este último reconocido en el artículo 38 de la Constitu-

ción y en la Carta Europea de Derechos Fundamentales.

Aunque reconoce que la libertad de empresa se encuentra limitada por los poderes públicos, el magistrado estima que “la limitación impuesta por los poderes públicos no puede ser de tal índole que vacíe de contenido el derecho e impida la propia actividad.

Dictamina Vegas Ronda que la normativa española, al establecer una prohibición incondicionada a una medida de readaptación em-

**El magistrado basa su decisión en la violación del derecho a la libertad de empresa**

presarial de amplio reconocimiento en todas las economías de la UE y que todas las legislaciones someten a varios requisitos formales, materiales y de compensación -en cuanto que no es una causa imputable al trabajador- “no respeta esa legalidad comunitaria, de establecer un marco común de desarrollo social y económico, por lo que generando derechos subjetivos en los justiciables, merecen la protección y tutela de los órganos jurisdiccionales, como tribunales de la UE”.

El magistrado se plantea la oportunidad de instar una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), pero determina que como él, como juzgador, no tiene dudas interpretativas, sino “el pleno convencimiento (atendidas las notorias circunstancias actuales) de que la normativa interna no respeta el TUE (artículo 33) y de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículo 16), procede su inaplicación, en tanto que merecedora de tutela el derecho de la demandada en los preceptos señalados.

### Una resolución novedosa

Para Alejandro Pérez Rubio, abogado de Derecho Laboral en Vaciero, sin duda “es una sentencia muy novedosa, pues en contraposición a lo que ha sido dictado hasta ahora en otros procedimientos de este tipo, que interpretaban el artículo 2 del RDL 9/2020, improcedente el despido por causas económicas y productivas relacionadas con el Covid-19”.

No obstante, el letrado de Vaciero explica que “se trata de una sentencia, a la que todavía le falta un gran bagaje judicial, y habrá que esperar a ver como lo resuelven los Tribunales de ámbito superior”.

@ Más información en [www.economista.es/ecoley](http://www.economista.es/ecoley)

## El Supremo aplica al goteo de ceses los umbrales de días previos y posteriores

El Tribunal de Justicia de la UE corrigió la jurisprudencia española en noviembre

X. G. P. MADRID.

El Tribunal Supremo ha emitido una sentencia, de 9 de diciembre de 2020, en la que revisa el goteo de posibles ceses en los 90 días anteriores y posteriores a la fecha de despido de un trabajador para comprobar si se trata de un despido colectivo camuflado, tal y como se estipula en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia, de la que es ponente la magistrada Virolés Piñol, concluye también, que tampoco se ha alcanzado en ninguno de los centros de trabajo un número de al menos igual a 20 trabajadores.

De esta forma, se da cumplimiento a la doctrina establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en sentencia de 11 de noviembre de 2020, en la que establecía la necesidad de comprobar el goteo de despidos de los 90 días previos y posteriores al despido del trabajador y, no como se venía haciendo, revisando tan solo los 90 días anteriores o posteriores.

De esta forma, los jueces comunitarios han obligado a modificar la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, que venía manteniendo, desde la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de enero de 2017, que el Estatuto de los Trabajadores (artículo 51.1), regula que para determinar la existencia de un despido colectivo solamente se tienen en cuenta las extinciones de contrato que hayan tenido lugar en los 90 días anteriores a la fecha del despido individual objeto de enjuiciamiento.

El ponente de la sentencia co-

munitaria, el magistrado Marek Safjan, determina que “la plena eficacia de la Directiva se vería limitada si se interpretara que los tribunales nacionales no pueden computar los despidos que tengan lugar antes o después de la fecha del despido individual impugnado a efectos de determinar si existe o no un despido colectivo”.

Alfredo Aspra, socio director del Departamento Laboral de Andersen, explica que limitar el período de referencia puede “restringir los derechos de los trabajadores afectados, puesto que no podrían computarse los despidos producidos en un período anterior o posterior, aun cuando se hubiera superado el número estable-

**Es preciso estar a las causas concretas en que se basan y no a las categorías de la Ley**

cido como límite por la Directiva que se refiere a los despidos.

La magistrada Virolés Piñol, considera que no puede llegarse a la conclusión de que los despidos forman parte de una estrategia fraudulenta, pues no consta que los despidos objetivos cuestionados obedezcan -como se denuncia- a las mismas causas. Y ello considera que es así, pues si bien los despidos por causas objetivas se justifican siempre en motivos organizativos, productivos o técnicos, es claro, como señala la sentencia recurrida, que lo determinante no es la clasificación dentro de cada una de las cuatro grandes categorías referidas en el art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, sino las causas concretas en las que se basen.

## Los intereses expropiatorios tributan cuando se abonan

X. G. P. MADRID.

La alteración patrimonial derivada de la percepción por el contribuyente de los intereses regulados en el artículo 57 de la Ley de Expropiación Forzosa debe entenderse producida en el periodo impositivo en que los mismos se reconocen, es decir, cuando tiene lugar su cuantificación y se acuerda su pago, según establece el Tri-

bunal Económico Administrativo Central (Teac), en una resolución de 24 de noviembre de 2020, que reitera la doctrina de la emitida el 28 de marzo de 2003.

La Sala explica que la imputación temporal de los incrementos de patrimonio se refiere el artículo 14 del RD 1841/1991 estableciendo la imputación general de ingresos y gastos al periodo en que se hubiesen devengado.