

La mayoría de los jueces ya declara improcedentes los despidos por el virus

Descartan que la norma prohíba dar por concluidos los contratos aunque sí lo penaliza

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

La improcedencia en el despido es el fallo generalmente emitido por los juzgados de lo Social (JS) al abordar los despidos de trabajadores bajo la vigencia por causas económicas durante el estado de alarma.

La consideración de despido nulo, por el contrario, a pesar de su mayor notoriedad, se emplea tan solo en aquellos que revisten una mayor gravedad por incumplimiento de alguna normativa, no solo del artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020, que trata de impedir los despidos bajo el estado de alarma.

La mayoría de las sentencias respaldan que el RDL no ha establecido explícitamente una prohibición de despedir. Por ello, aplican la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo que determina el carácter tasado de los casos de nulidad, como por ejemplo lo hace la sentencia de 23 de octubre 1990.

La calificación mayoritaria se ha aplicado, por ejemplo, en el JS 26 de Barcelona (sentencias de 10, 26 y 31 de julio y 13 de octubre de 2020); el JS 4 de Palma Mallorca (5 de julio 2020); JS de Valladolid 5 (de 21 de julio de 2020); o el JS 11 de Bilbao (19 de noviembre 2020);

El JS 26 de Barcelona defiende el reconocimiento de una indemnización complementaria a la estipulada por la normativa, decisión que se basa en la idea de que la compensación debe ser disuasoria.

Contratos temporales

La nulidad del despido a causa del coronavirus ha sido declarada por el JS 3 de Sabadell (6 de julio de 2020). Es un caso de extinción de un contrato temporal por obra y servicio, que tuvo lugar el día 27 de marzo de 2020, fecha de publicación del RDL en el BOE, aunque el efecto de despido se realizaba al día siguiente a todos los efectos.

El magistrado destaca que la trabajadora prestaba servicios en la empresa desde junio de 2019 mediante contratos temporales que fueron suscritos en fraude a la ley. Por ello, determina que tenía la condición de trabajadora indefinida, por lo que el despido carece de causa legal y por ello es nulo. Además, aduce que el despido se produjo bajo la vigencia del RDL a causa del descenso de pedidos. La nulidad, en lugar de improcedencia, la basa en los artículos 6.4 y 7.2 de Código Civil, que regulan que los actos contrarios a normas que persigan un resultado prohibido son nulos. De esta sentencia, además, se colige que los contratos temporales solo



Un ciudadano solicita información a la puerta de una oficina de empleo. EFE

La declaración de nulidad se limita a los incumplimientos más graves por violar otras normas

se pueden extinguir por las causas del propio contrato de trabajo.

Así, en el caso de los contratos de interinidad, cuando finaliza la reserva del puesto de trabajo. En los de obra, cuando esta llegue a su fin, siempre que no supere los tres años o cuatro si lo establece el convenio colectivo. Lo mismo sucede con los

eventuales a su conclusión o en el de relevo al llegar la fecha acordada en el contrato.

Norma imperativa

En el caso de la sentencia del JS 29 de Barcelona, de 28 de julio de 2020, en este caso, la empresa despidió al demandante el 4 de mayo. Se basó en causas objetivas: disminución de las ventas. Y la empresa reconoció en la misma comunicación la improcedencia del despido.

El magistrado considera que la decisión empresarial contravino el RDL 9/2020, ya que conocía su situación económica con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma y podría haber recurrido al

Es nulo un cese colectivo si hay un Erte vigente

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en sentencia de 26 de octubre de 2020, determina que la consecuencia de efectuar un despido colectivo basado en las mismas causas que un Erte previo durante el estado de alarma es su nulidad. Para plantear un despido colectivo durante la vigencia de un Erte es preciso que concurra una causa distinta, y sobrevenida a la del Erte y, en caso de ser las mismas, tiene que demostrarse la agravación sustancial de las mismas y documentarlo.

Erte. Basa su decisión en el artículo 6.3 del Código Civil, que establece que los actos contrarios a las normas imperativas son nulos.

Despido encubierto

La sentencia del JS 26 de Barcelona (10 de julio de 2020) declara nulo el cese disciplinario del trabajador que la empresa notificó mediante carta tipo el despido. El magistrado considera que la empresa ha tratado de encubrir un despido ordinario como una sanción. Entiende que la declaración de nulidad debe reservarse para los casos más graves previstos en la ley.

Por el contrario, el JS 2 de Palencia (de 8 de octubre de 2020) declara como despido improcedente el caso de un despido que se basaba en la ausencia injustificada de cinco días, tras comunicar al empresario que debía confinarse por posible positivo en Covid-19.

Daño moral al trabajador

Otras dos sentencias, una del JS 9 de Murcia (10 diciembre 2020) y otra del JS de Mataró (de 1 de febrero) declaran nulo el despido de trabajadores cuyos contratos fueron concluidos tras comunicar a la empresa que se encontraban afectados por el Covid-19.

Para Alfredo Aspra, abogado de Andersen, de lo regulado por el RDL 9/2020, destaca que en los despidos de naturaleza estructural o definitiva y, por tanto, no coyuntural, como ha sido declarado por algunos tribunales, la denominada *prohibición* de despido "no debería suponer impedimento para la declaración como ajustados a derecho".

La justicia vasca reabre la hostelería en las zonas con alta incidencia

Contradice el decreto de cierre dictado por el Gobierno Urkullu

Maite Martínez BILBAO.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) decidió ayer que los establecimientos hosteleros puedan reabrir en los municipios de Euskadi que se encuentran en *zona roja* por la alta tasa de incidencia del Covid-19 (más de 500 contagios por 100.000 habitantes), al considerar que no se ha constatado que este sector sea el causante del aumento de la propagación del virus tras la Navidad. Además, recordó que hubo una "relajación de las medidas en las fechas navideñas" y los epidemiólogos atribuyen el 80% de los contagios a los encuentros familiares.

Esta sentencia cautelar contradice el decreto de cierre acordado por el Gobierno de Iñigo Urkullu y supone un freno en su gestión de la pandemia.

Las asociaciones de hostelería de Vizcaya, Guipúzcoa y Álava solicitaron la eliminación de esta restricción el pasado 4 de febrero a través de un recurso. No obstante, el próximo viernes, el comité del Labi, que coordina el Plan de protección civil de Euskadi, podría endurecer de

231

MILLONES DE EUROS

Es el plan de rescate que pide la hostelería vasca para reflotar la actividad y el empleo.

nuevo las restricciones. De momento, el sector hostelero recibe un respaldo a su actividad, hasta que lleguen las nuevas ayudas directas anunciadas por el Ejecutivo vasco.

Más de 60.000 empleos

Mientras se conocía la sentencia del TSJPV, representantes de la Asociación de Empresarios de Hostelería de Guipúzcoa, de Vizcaya y de Álava comparecían en comisión parlamentaria y pedían un plan de rescate de 231 millones.

El objetivo de este plan es reflotar un sector formado por 13.600 negocios que en 2020 perdió la mitad de su facturación y 7.000 empleados y se quedó en 61.000 trabajadores. Reclaman, entre otras medidas, revisar el pago de tasas e impuestos mientras la actividad esté restringida y, sobre todo, ayudas directas.