

Octubre 2022

Laboral

Comentario a la Sentencia nº. 841/2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el RCUUD nº. 2206/2021

El debate se centra en la calificación -nulidad o improcedencia- que ha de darse al despido por causas objetivas, con fundamento en las circunstancias excepcionales derivadas del COVID 19 y la declaración del estado de alarma.

En concreto, se analizan las consecuencias jurídicas que, sobre la calificación del despido, derivan del incumplimiento de lo establecido en el artículo 2 del RDL 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 (la mal denominada “prohibición de despedir”).

La originaria redacción del artículo 2 del RDL 9/2020, que llevaba por título “*Medidas extraordinarias para la protección del empleo*” era del siguiente tenor literal:

“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.”

En suma, el transcrito artículo dispone que las causas de crisis empresarial (ETOP o Fuerza Mayor) derivadas de la pandemia no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Este precepto generó una fuerte controversia y, desde el primer momento, distintos medios y parte de la sociedad identificaron lo regulado en el mismo con una “*prohibición expresa de despedir*” por parte de las Empresas.

En relación con ello se han pronunciado Juzgados y Tribunales Superiores de Justicia, bien identificando esa prescripción como una auténtica prohibición de despedir y, por ende, calificando el despido como nulo (las menos resoluciones); bien entendiendo que lo que existe es una neutralización

expresa y muy concreta de las causas extintivas y, por tanto, considerando que el despido debía ser declarado improcedente (las Sentencias de los TSJ son mayoritarias en esta línea).

Pues bien, el Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la cuestión en una Sentencia dictada por el Pleno de la Sala IV, sala que en la actualidad solo cuenta con 10 Magistrados, cuyo ponente ha sido D. Antonio V. Sempere Navarro, y que no cuenta con ningún voto particular.

La Sentencia concluye que el despido por causas objetivas (en este caso organizativas) que se ha realizado desconociendo lo previsto en el artículo 2 del RDL 9/2020 no debe calificarse como nulo, y ello salvo que exista algún dato específico que así lo justifique (vulneración de un Derecho Fundamental, elusión de las normas procedimentales sobre despido colectivo, concurrencia de una circunstancia subjetiva generadora de especial tutela).

El supuesto de hecho analizado por la Sala IV es el siguiente:

- El trabajador demandante, que venía prestando servicios con un contrato de trabajo en prácticas, inició un proceso de IT por enfermedad común en fecha 24/02/2020 del que fue dado de alta el 01/05/2020.
- La Empresa demandada entregó carta de despido en fecha 15/05/2020 al trabajador demandante, en la que hacía referencia a la amortización del puesto de trabajo de éste por causas objetivas de naturaleza organizativas.
- El Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao estimó la demanda presentada por el trabajador y declaró improcedente el despido efectuado ante la vaguedad e imprecisión de la misiva extintiva.
- El TSJ País Vasco revocó la Sentencia de instancia y calificó como nulo el despido efectuado.

La Sentencia objeto de la presente Nota realiza un análisis pormenorizado de la legislación de urgencia que se dictó durante la pandemia y atañe al presente caso, amén de realizar un ilustrativo recorrido sobre la Jurisprudencia acerca de las consecuencias de los despidos realizados en fraude de ley o con abuso de derecho.

La argumentación de la Sala para alcanzar la conclusión que ya hemos adelantado, parte de una base apodíctica: el artículo 2 del RDL 9/2020 no contiene una auténtica prohibición de despedir. Para los

Magistrados firmantes (recordemos que la Sentencia está suscrita unánimemente por todos los Magistrados de la Sala) lo que contiene el artículo 2 del RDL 9/2020 es:

“una destipificación, una neutralización de causas extintivas. Problemas referidos al normal funcionamiento de la empresa que, de no existir la norma, encajarían en el despido objetivo o colectivo, sin embargo, quedan ayunos de ese cauce. Dificultades empresariales que podrían justificar, en condiciones de normalidad, una extinción ajustada a Derecho ya no pueden alcanzar esa legitimación. Tal es el sentido y la consecuencia del precepto en cuestión. Como si desapareciera de nuestro ordenamiento la apertura legal que en el artículo 49 ET y concordantes contemplan esa posibilidad de ajuste laboral.”

Así, según razona el Alto Tribunal, el referido precepto no prohíbe la extinción contractual, sino que lo que hace es retirar la cobertura del despido por causas objetivas (que tiene como finalidad poder hacer frente a las situaciones de crisis empresarial).

En palabras del Tribunal *“ni el legislador ha establecido una verdadera prohibición ni, lo que resulta decisivo, ha proclamado la nulidad de los despidos desconocedores de su deseada pervivencia de la relación laboral a través del cauce suspensivo”*.

Es más, la Sentencia realiza un recorrido por las distintas modificaciones que ha tenido la norma y declara, sin duda alguna, que *“el legislador no ha anudado la nulidad al desconocimiento de la norma, pese a disponer de múltiples ocasiones para ello.”*

A continuación, hace alusión la Sentencia a la doctrina que califica como improcedentes los despidos sin causa justificada (como es el caso), sin que sea posible reconducir a la categoría de nulos los identificados como fraudulentos (salvo indicación legal al efecto o que se haya vulnerado un Derecho Fundamental).

Por tanto, el Tribunal concluye que el despido -al no haber existido vulneración de Derechos Fundamentales – ha de calificarse como improcedente.

Así pues, el Tribunal Supremo casa la Sentencia dictada por el TSJ País Vasco y zanja el debate sobre la nulidad o improcedencia del despido, a favor de esta última calificación.

¿TIENE ALGUNA CONSULTA?

Desde el Área de Laboral trabajamos para poder dar respuesta a las dudas que la actual situación pueda plantear. Si tiene alguna consulta, no dude en ponerse en contacto con nosotros.

CONTACTO:

Cristina Samaranch

Socia del Área de Laboral

cristina.samaranch@dwf-rcd.law

Dídac Ripollès

Socio del Área de Laboral

didac.ripolles@dwf-rcd.law

Antonio Navarro

Socio del Área de Laboral

antonio.navarro@dwf-rcd.law

www.dwf-rcd.law