

## ECONOMÍA / POLÍTICA

# Primera sentencia que avala el 'prohibido despedir' y obliga a readmitir al empleado

**MEDIDAS POR EL COVID-19/** Una jueza de Sabadell declara nulo el despido de una empleada con un contrato temporal por obra y servicio que se extinguió el 27 de marzo y obliga a la empresa a readmitirla y a abonar los salarios de tramitación.

Mercedes Serraller. Madrid

El Juzgado de lo Social número 3 de Sabadell ha declarado nulo el despido de una empleada con un contrato temporal por obra y servicio que se extinguió el 27 de marzo y obliga a la empresa a readmitir a la trabajadora y a abonar los salarios de tramitación. La sentencia, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN, es la primera de la que se tenga constancia que se ha dictado sobre los despidos ocurridos desde que entró en vigor el estado de alarma. Precisamente al día siguiente de este despido, el 28 de marzo, entró en vigor el Real Decreto-ley de 27 de marzo, que el Gobierno aseguró que "prohibía" el despido.

Esta norma vetaba el despido procedente por *causa económica Covid*, esto es, por "fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción" por la pandemia, que sólo podría ser improcedente, esto es, más caro. En concreto, la indemnización se elevaba de 20 días de salario por año de trabajo hasta una cuantía máxima de un año de retribución del despido procedente, hasta 33 días

**La jueza considera que la extinción del contrato constituye un fraude de ley y lo declara nulo**

de salario por año trabajado con una cuantía máxima equivalente a dos años. Y esta "prohibición" se acaba de prorrogar hasta el 30 de septiembre (ver EXPANSIÓN del 27 de junio).

Pues bien, la sentencia de la magistrada Ana Cristina Salas Velasco no sólo desecha que el despido sea procedente, sino, también, improcedente y, directamente, lo anula, posibilidad que no contempla el Real Decreto-ley de 27 de marzo y que la doctrina del Tribunal Supremo descartó y sólo reserva a la vulneración de derechos fundamentales. Que el despido sin causa sea declarado nulo es una de las previsiones del programa laboral de Podemos.

El caso que juzga la sentencia atañe a una empleada de 64 años de Bimbo Donuts que trabajaba en la producción de Donettes. Encadenaba contratos eventuales en la



La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz.

empresa desde junio de 2019 y desde noviembre de 2019 tenía un contrato por obra y servicio. El 27 de marzo se le notificó la extinción. La empleada demandó a la empresa y re-

clamó la nulidad del despido por vulnerar el Real Decreto-ley de 27 de marzo, alegación que se estima. La sentencia de hecho reconoce que el despido se produjo un día antes de

la entrada en vigor del Decreto, pero no le parece "verosímil considerar que la empresa desconociera los términos de la norma en el momento de notificar la extinción".

La magistrada recuerda que el Decreto también extiende la protección a los contratos temporales. Y sentencia que "en realidad se extinguió el contrato a cinco empleados como consecuencia de la disminución de pedidos y de producción derivada de la declaración del estado de alarma". Por último, como aprecia "causa inexistente para conseguir un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico", considera que la extinción del contrato constituye un "fraude de ley" y lo declara nulo.

El sentido de esta sentencia podría ser replicado por otros jueces de lo Social, que suelen realizar interpretaciones amplias de las normas en favor del trabajador, como cuando entró en vigor la reforma laboral, que no aplicaron algunos de sus preceptos. Martín Godino, socio director de Sagardoy, cree que "prácticamente todos los despidos van a ser cuestionados y conside-

rados en la esfera de la *prohibición Covid*", y, lo que le parece "aún más preocupante, considerados nulos".

El poder de los jueces de lo Social es grande. En lo Social, a diferencia de otros órdenes, son la única instancia que resuelve con plenitud y que puede valorar los hechos. El Tribunal Superior de Justicia no puede volver a analizar el caso y valorar si el despido era realmente causado por el Covid o no, sólo estudiar si se ha infringido una norma.

La trabajadora también alegó que fue despedida por razón de su edad y estar incluida en el colectivo de trabajadores vulnerables por el Covid, y que se habían vulnerado derechos fundamentales a la dignidad, a la integridad física y moral y a la tutela judicial, lo que la sentencia desestima. El mismo día fueron despedidos cinco empleados y de ellos, tres habían nacido después de 1976. A esto suma que la trabajadora no comunicó a la empresa que cumplía los criterios para ser considerada vulnerable al coronavirus. La magistrada sí considera que el contrato no era en realidad temporal sino indefinido.

## Prohibir el despido no mejora el empleo



OPINIÓN

Martín Godino

Da noticia hoy EXPANSIÓN de la sentencia dictada muy recientemente por un Juzgado de lo Social de Sabadell que declara nulo el despido de una trabajadora cuyo contrato se extinguió por la reducción de pedidos y producción que sufrió la empresa durante la vigencia del estado de alarma. El caso plantea, y la sentencia resuelve, múltiples vicisitudes, que ponen de relieve el carácter particular del caso, como son los posibles efectos jurídicos de que el despido afecte a una trabajadora de 64 años, que por ello mismo denuncia ser víctima de discriminación por edad, su vinculación con la empresa mediante un contrato temporal que el Juzgado califica de fraudulento por falta de causa o la circunstancia ex-

traordinaria de que el despido se produjera unas horas antes de que se publicara el Real Decreto-ley 9/2020, que es precisamente el que introdujo la norma que se aplica de todas formas al caso, particularidades que requerirían seguramente, cada una de ellas, de una reflexión interesante.

Pero el núcleo fundamental del debate, al que se dedica este comentario, es la interpretación que se hace del artículo 2 de la norma citada, que sigue actualmente vigente hasta el 30 de septiembre, y que establece que las causas que justifican la adopción de medidas temporales de suspensión de contrato, porque están vinculadas a la crisis del Covid-19, no pueden justificar el despido.

Para la sentencia del Juzgado de Sabadell, el incumplimiento empresarial de esa norma ha de llevar a la declaración de nulidad del despido, porque, sostiene, es la respuesta que merece una actuación contraria a una norma imperativa y que, a su juicio,

constituye un fraude de ley que tiene como finalidad eludir el mandato legal. Aunque no parece haber ninguna evidencia específica de que así fuera en el caso concreto, la sentencia parte de manera apodíctica de que el despido estuvo provocado precisamente por causas vinculadas a la emergencia sanitaria, conclusión que es posible opere como una especie de presunción en todos los casos en los que el despido se produzca durante el periodo de crisis del Covid-19, salvo cuando concorra una evidente y notoria causa distinta.

Al margen de la interpretación que se hace de la norma legal, sin duda discutible, y que seguramente encontrará respuestas distintas por otros órganos judiciales, y al final una respuesta unificada en la que el Tribunal Supremo fijará la doctrina que se considere correcta —ésta es la grandeza y tranquilidad que debe darnos un sistema judicial garantista e independiente como el que tenemos en Espa-

ña—, la sentencia vuelve a traer a la actualidad un debate de fondo nunca completamente resuelto, pues son cíclicos los intentos de reinstaurar un sistema en el que el despido sin causa deba ser resarcido con la readmisión —que es el efecto de la nulidad— y no con el pago de una indemnización compensatoria.

Ese es el debate de fondo. Y lamentablemente, a pesar de que socialmente pueda entenderse la defensa de una postura favorable a proteger el empleo a toda costa, impidiendo o dificultado en extremo el despido, la experiencia demuestra, en el plano económico, que cuanto más difícil se hace el despido, no digamos si se generalizan interpretaciones favorables a calificar como nulos los que se consideren injustos, más se promueve la contratación temporal y menos se incentiva la creación de empleo. La mayoría de los países desarrollados han apostado claramente, desde hace mucho, por defender el empleo como un

bien protegible en su conjunto, y no individualmente, lo que pasa por facilitar la adaptación de las empresas al ciclo económico, tanto en la entrada como en la salida del puesto de trabajo, el fomento de la formación continua como factor de empleabilidad y la flexibilidad en la aplicación de medidas alternativas que permitan acudir al despido únicamente como última solución. Pensar que la defensa a ultranza del puesto de trabajo, prohibiendo o dificultado extraordinariamente el despido, como ocurre con la multiplicación de los supuestos de nulidad del mismo, mejora la protección de los trabajadores, es un grave error cuyas consecuencias ya hemos padecido en el pasado y no hemos logrado superar todavía hoy: alta tasa de temporalidad y contracción en el desarrollo de nuevos proyectos empresariales que mejoren y hagan crecer el volumen global de empleo, que debería ser el bien superior a proteger.

Socio director de Sagardoy Abogados