

ECONOMÍA / POLÍTICA

El Supremo rechaza anular los despidos en pandemia pese a la prohibición oficial

SENTENCIA/ El Alto Tribunal considera que la regulación impulsada por el Gobierno no supuso una “verdadera prohibición” del uso del despido sin causa, por lo que rechaza su nulidad automática, descartando también la obligación de acogerse a ERTE.

Juande Portillo. Madrid

El Tribunal Supremo acaba de determinar que los despidos efectuados durante la pandemia no deben ser automáticamente considerados como nulos, salvo que alguna particularidad de los mismos así lo exija, pese a que el Gobierno anunció su prohibición temporal tras la irrupción del coronavirus en España. Así lo ha determinado la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en una sentencia en la que entiende que la regulación impulsada por el Ejecutivo no suponía realmente “una verdadera prohibición” del despido, así como tampoco introducía en realidad la obligación expresa de acudir en su lugar a un expediente de regulación temporal del empleo (ERTE).

La controversia parte del Real Decreto-Ley 9/2020, aprobado por el Gobierno para tratar de contener la sangría laboral que amenazaba con desatar la llegada de la pandemia de Covid a España. La norma dispuso 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 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”, lo que vino a denominarse coloquialmente como la “prohibición de despedir”. Así, de hecho, lo anunció el Ejecutivo, que aseveró que facilitaba la acogida a los expedientes de regulación de empleo temporal (ERTE) como vía para sortear el impacto de la pandemia sin destruir empleo.

La decisión de los magistrados, notificada ayer por el Alto Tribunal, supone estimar un recurso presentado por un cliente del bufete Garrigues contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que dictaminaba la nulidad de los despidos al entender que estaban prohibidos durante la pandemia por ser un fraude de ley.

Los magistrados del Supremo acaban de dictaminar, sin embargo, que la norma no supuso una verdadera prohibi-



La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, el pasado marzo de 2020, cuando anunció la prohibición del despido para empresas acogidas a ERTE.

Los magistrados aducen que la nulidad se reserva a fraudes para sortear despidos colectivos

plantilla. Para compañías de más de 300 trabajadores, el umbral se establece a partir de los 30 trabajadores despedidos. Como este tipo de procedimientos de despido colectivo cuentan con garantías especiales, como la obligación de abrir una mesa de diálogo entre la empresa y los representantes sindicales de los empleados, tratar de sortear sus exigencias si que está considerado una práctica fraudulenta que conlleve la nulidad de los despidos individuales aprobados.

En consecuencia, establece el Alto Tribunal, cuando aparezca una extinción del contrato de trabajo acordada por la empresa y carezca de causa válida hay que calificarla con arreglo a la legislación laboral vigente, tanto por la especialidad de este sector del ordenamiento cuanto por la propia remisión del artículo 6.3 del Código Civil calificando como nulos los actos contrarios a normas imperativas y prohibitivas “salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención”.

Casos de nulidad

El fallo establece, por tanto, que el despido no debe calificarse como nulo salvo que exista algún dato específico que así lo justifique, como puede ser la vulneración de un derecho fundamental, la elusión de las normas procedimentales sobre despido colectivo, o la concurrencia de una circunstancia subjetiva generadora de especial tutela, ilustra.

La sentencia se ha aprobado en el último Pleno de la Sala Cuarta que ha sido presidido por Doña María Luisa Segoviano Astaburuaga, quien cesa en el cargo por jubilación, habiendo sido su ponente el magistrado don Antonio Sempere Navarro, y su contenido íntegro se hará público en los próximos días.

Un veto que soliviantó a la patronal

J. Portillo. Madrid

“No se puede aprovechar el coronavirus para despedir”, sostuvo la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, en la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros extraordinario del viernes 27 de marzo de 2020, en el que el Ejecutivo impulsaba una nueva batería de medidas para paliar el impacto de la pandemia que incluían la “prohibición del despido”. “No se puede despedir porque hemos arbitrado un

mecanismo amplio para que las empresas puedan acogerse a los ERTE”, defendió Díaz entonces, agregando que si detectaban “fraude, las empresas tendrán que devolver hasta el último céntimo”. Así fue el anuncio de la polémica medida que el Tribunal Supremo dejó ayer en papel mojado. Desde su aprobación, el supuesto veto al despido ha sido objeto de una fuerte controversia entre los juristas y de una dispar jurisprudencia

en la que el Alto Tribunal viene ahora a poner orden dictaminando que la norma aprobada, da igual cómo se anunciara, no supuso le prohibición legal de los despidos durante la pandemia. El dictamen, cuya redacción se dará a conocer en los próximos días, abre la puerta a que los despidos efectuados durante los peores días del coronavirus sean validados a partir de ahora en los tribunales, y pone en tela de juicio los vetos al

despido que el Gobierno ha vuelto a impulsar este año para las empresas beneficiarias de ayudas para paliar los efectos de la guerra en Ucrania. Estas prohibiciones han sido objeto de duras críticas desde el empresariado. “Si a la ministra le parece bien, que monte una empresa”, criticó en marzo el presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, acusando a Díaz de cambiar las reglas del juego de su propia reforma laboral.

ción del despido, ni que la consecuencia de un despido fraudulento sea su nulidad automática, salvo que esté regulada, como en el caso de los artificios para sortear la exigencia de impulsar un despido colectivo a partir de cierto volumen de trabajadores desvinculados en un determinado periodo. El fallo del Supremo, cuyo contenido íntegro

será conocido en unos días, tampoco considera que la norma aprobada por el Gobierno suponga una adopción obligatoria del ERTE como alternativa al despido.

El Supremo descarta en este sentido la calificación del despido como nulo porque tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley Reguladora de la Jurisdic-

ción Social ignoran el supuesto de fraude, salvo en despidos “por goteo” que buscan eludir el procedimiento de la extinción colectiva reglado en los expedientes de regulación de empleo (ERE). En concreto, la regulación establece que los ERE de extinción, los despidos colectivos, deben ser presentados obligatoriamente por la empresa

en función de la magnitud y rapidez de la reestructuración. Así, la norma fija que las empresas de menos de 100 trabajadores deberán acudir al ERE como fórmula de despido si prescinden de 10 o más trabajadores en un periodo inferior a 90 días. Para las firmas de 100 a 300 trabajadores, la figura es obligada si se despide a un 10% de la