

ECONOMÍA / POLÍTICA

El TSJ de Cataluña avala un ERE de 1.000 personas por Covid pese a la prohibición

CAOS EN LOS TRIBUNALES/ El TSJC estima que la rescisión de una contrata es causa objetiva económica ajena al Covid, y dicta que el despido colectivo de cerca de 1.000 trabajadores es ajustado a derecho. Lo contrario de lo que dictó el TSJ de Madrid.

Mercedes Serraller. Madrid

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) ha avalado un ERE a pesar de la prohibición del despido procedente que está en vigor desde marzo. Considera que la rescisión de una contrata es causa objetiva de despido ajena al Covid, con independencia de que haya sido provocada por la crisis pandémica, por lo que dicta que el despido colectivo es ajustado a derecho, es decir, procedente, por lo que la empresa puede despedir con 20 días. Esta sentencia establece exactamente lo contrario que el TSJ de Madrid para una empresa en la misma situación, en que consideró que el ERE no era ajustado a derecho, ya que dictaminó que la rescisión de una contrata es una causa económica Covid vetada por el Decreto que prohíbe el despido. El despido será entonces improcedente, con 33 días, 45 días para periodos anteriores a la reforma laboral de 2012, la modalidad más cara. Esta sentencia se suma también a otra del TSJ de País Vasco que anuló un ERE. Se acrecienta así el caos que se está produciendo en los juzgados con los despidos indivi-

duales Covid, que se están declarando nulos, improcedentes e incluso, procedentes.

El caso afecta a CPM International Telebusiness, empresa que presta servicios de *call center*, y cuyo principal cliente hasta mayo de 2020 era Airbnb, momento en el que la plataforma de alquiler turístico canceló la contrata. El 8 de mayo, CPM comunicó la apertura de un ERE de cerca de 1.000 trabajadores por causas objetivas organizativas y productivas. Ofrecía 33 días por año sin topes, complementos y bolsa de trabajo. CCOO y UGT eran partidarios de aceptar la oferta, pero CGT se opuso a negociar al considerar el despido colectivo nulo por entender que su causa última era el Covid. CPM mantuvo por la rescisión del contrato no era coyuntural sino definitiva.

CGT apreció fraude de ley en la actuación de la empresa, que ignoraba la prohibición del despido del Real Decreto-ley 9/2020 de 27 de marzo.

La empresa alegó que la rescisión del contrato por parte de Airbnb no guarda relación con la crisis del Covid y que en



La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, aseguró el 27 de marzo que el Gobierno prohibía el despido por decreto.

todo caso su relación no se trasladaba a CPM como empresa proveedora de servicios y que la única causa del despido colectivo es la rescisión de la contrata.

El TSJC señala que la cuestión de si se aplica la prohibición del despido a este ERE

“ha producido un interesante debate entre los magistrados”, y ha generado un voto particular discrepante, para dictaminar si es ajustado a derecho, no ajustado o nulo.

Los magistrados concluyen que “no es aplicable el artículo 2 del Real Decreto-ley

9/2020” y por tanto han de “acudir a la legislación ordinaria”. Como el citado artículo establece que se aplica a los supuestos que “tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19”, lo que a su modo de ver implica que no es aplicable

a supuestos en que el Covid no se configure como la causa directa”. Deben entonces analizar si la pérdida de actividad es por causa directa del Covid y concluyen que la causa directa es la resolución del contrato por Airbnb.

“Es cierto que no resulta di-

La seguridad jurídica llegará tarde

OPINIÓN

Javier Alonso de Armiño

Transcurrido poco menos de un año desde la entrada en vigor de la limitación a extinciones de contratos cuyas causas estén relacionadas con la Covid-19, son varios ya los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) que han resuelto sobre extinciones, individuales o colectivas, que se han venido produciendo durante la vigencia de dicha norma y sus sucesivas prórrogas.

Lamentablemente, la diversidad de pronunciamientos judiciales, lejos de dotar de cierta seguridad jurídica a la cuestión, reflejan una total disparidad de criterios, que los operadores jurídicos ya anticipaban dada la genérica redacción del precepto en discusión.

Seguimos un criterio mínimamente uniforme sobre las principales cuestiones que plantea esta limitación a las extinciones: en qué tipo de circunstancias debe considerarse que una extinción está vinculada al Covid-19 y, de concluirse que concurre tal relación, cuál es la calificación jurídica que merece la extinción.

En la primera cuestión, la disparidad de criterios existentes llega al punto de que, resolviendo supuestos esencialmente idénticos, los Tribunales Superiores de Justicia de Madrid y de Cataluña han llegado a conclusiones contradictorias.

Ambas sentencias resuelven reclamaciones contra sendos despidos colectivos realizados durante la vigencia de la limitación a despidos vinculados con la Covid-19, motivados por la resolución de una contrata por el cliente de la empresa que implementa los despidos colectivos y, en ambos casos, la actividad del

cliente estaba impactada por las restricciones derivadas del Covid-19. Sin embargo, la solución alcanzada es totalmente divergente.

El TSJ de Cataluña, en una interpretación contextual de la norma por referencia a las causas que permitirían un ERTE vinculado al Covid-19, concluye que la limitación a las extinciones sólo aplica en casos en que el despido tenga causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19. En consecuencia, resuelve el caso sin considerar esa norma especial.

Por su parte, el TSJ de Madrid considera que en todo caso ha de estarse a la causa final que motiva la extinción y procede a aplicar la normativa sobre limitación de despidos vinculados a la Covid-19.

Dicho esto, en este punto y con la excepción citada del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña para el concreto supuesto en que la causa

directa de la extinción es una decisión ajena al empleador, la tendencia es a una visión expansiva de los supuestos a los que aplica la norma.

En consecuencia, deviene especialmente relevante conocer cuál es la consecuencia de implementar una extinción que pueda entenderse directa o mediatamente relacionada con el Covid-19, sin que de nuevo haya una postura unánime sobre cómo interpretar la cuestión.

Los TSJ de Madrid y Andalucía en interpretaciones comedidas de la limitación legal a las extinciones vinculadas con el Covid-19, coherentes con antecedentes judiciales sobre la interpretación restrictiva de la nulidad y el contexto de la norma, han resuelto a favor de la improcedencia o el carácter no ajustado a derecho de las extinciones.

En contraposición, el TSJ del País Vasco se ha decantado por la nulidad de las extinciones, acogiendo a

una interpretación finalista de la norma, conforme a la cuál una extinción vinculada al Covid-19 ha de considerarse realizada en fraude de ley.

Aunque empiezan a surgir sentencias contradictorias, por los plazos propios de resolución de recursos por el Tribunal Supremo y la esperanza de que la evolución de la pandemia haga decaer esta norma excepcional, es poco probable que exista un pronunciamiento unificando doctrina mientras esta limitación esté vigente.

Esta situación, hace resulta en que, en una situación especialmente crítica para el negocio, el empresario sólo intuya a qué atenerse en casos los despidos afecten únicamente a empleados de Madrid, Andalucía y el País Vasco, incrementando la incertidumbre general.

Asociado Sagardoy Abogados