



EL TRIBUNAL SUPREMO DESCARTA LA NULIDAD AUTOMÁTICA DEL DESPIDO ACORDADO SIN CAUSA VÁLIDA DURANTE LA PANDEMIA

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha estimado el recurso frente a la sentencia del TSJ del País Vasco que optaba por la nulidad de los despidos, al entender que estaban prohibidos por el Real Decreto-Ley 9/2020 e incurrían en fraude.

En una nota de prensa publicada el 20 de octubre de 2022, el departamento de comunicación del Poder Judicial, informa que, el Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha estimado el recurso frente a la sentencia del TSJ del País Vasco que optaba por la nulidad de los despidos, al entender que estaban prohibidos e incurrían en fraude.

“El problema surge porque el Real Decreto-Ley 9/2020, apostando por el ERTE como solución a los problemas empresariales asociados a la pandemia, 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. Se trata de la frecuentemente identificada como “prohibición de despedir”.

La sentencia, cuyo texto se dará a conocer en los próximos días, concluye que el despido que se produce desconociendo lo previsto en tal norma no debe calificarse como nulo, 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). Se argumenta a tal efecto lo siguiente:

1º) Ni la referida norma contiene una verdadera prohibición, ni las consecuencias de que haya un despido fraudulento comportan su nulidad, salvo que exista previsión normativa expresa (como sucede en el caso de elusión del mecanismo del despido colectivo). Del mismo modo, tampoco el acudimiento al ERTE aparece como una verdadera obligación.

2º) La calificación del despido como nulo se descarta porque las previsiones sobre el tema (tanto del ET cuanto de la LRJS) ignoran el supuesto de fraude (salvo en despidos “por goteo” que eluden el procedimiento de la extinción colectiva).

3º) 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”).

El incumplimiento de la denominada “prohibición de despedir” que se introdujo por la normativa especial aprobada durante la pandemia, no supone que el despido producido vulnerando aquella prohibición haya de calificarse automáticamente como NULO, sino que, para llegar a tal conclusión habrá de aplicarse la normativa general en materia de despido y, por tanto, habrá de concurrir alguna de las circunstancias que, de conformidad con el ET, implican dicha calificación.