**Los abogados alertan: el Gobierno no ha prohibido los despidos, los ha encarecido**

El texto definitivo publicado en el BOE no determina que los despidos o extinciones de contrato por el coronavirus sean nulos, por lo que se podrán mantener, pero como improcedentes

El Ministerio de Trabajo anunció el viernes que el Gobierno había [**prohibido los despidos relacionados con el coronavirus**](https://twitter.com/empleogob/status/1243550814293184513) para evitar la pérdida de empleo durante estas semanas de alarma sanitaria. Sin embargo, tras la publicación del [**Real Decreto-ley 9/2020**](https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/28/pdfs/BOE-A-2020-4152.pdf) en el Boletín Oficial del Estado (BOE), los abogados laboralistas aseguran que esta medida **no impide los despidos, sino que**[**los encarece**](https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-03-28/empresas-piden-avalancha-credito-pagar-nominas-marzo_2520644/). Lo que ha hecho Trabajo es **anular como causa objetiva de despido** las de fuerza mayor, económicas, técnicas, organizativas o de producción, pero no se han determinado como nulas estas causas, ni se ha modificado los despidos improcedentes. Eso significa que sigue abierta la vía del despido improcedente que, eso sí, es más caro para el empleador.

"El despido por causas objetivas será improcedente, aunque se acrediten pérdidas, motivos organizativos, productivos como pérdida de actividad. Da igual, **todos serán improcedentes**", explica Emilio Carrillo, abogado de los servicios jurídicos de UGT. Esta era la gran duda que surgió con la regulación de los despidos que anunció el viernes la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, porque [**no quedó clarificado tras su rueda de prensa**](https://www.elconfidencial.com/espana/2020-03-27/el-gobierno-establece-una-moratoria-en-los-despidos-durante-la-crisis-de-l-coronavirus_2521943/). Con la publicación de la norma en el BOE queda claro que el Gobierno no ha anulado ni modificado los despidos improcedentes, por lo que se podrán seguir produciendo, y tampoco determina que estas causas objetivas ahora sean nulas.

En última instancia, tendrá que ser un juez quien lo determine, pero Carrillo advierte de que para que estos despidos sean considerados nulos por un juez tienen que superarse los umbrales de despidos para que la empresa debiera tramitarlo como colectivo y no individual. Jesús Lahera, consultor de Abdón Pedrajas, interpreta que estos despidos se considerarán improcedentes, porque "**si fuesen nulos, lo habrían incluido en la norma**".

En términos de costes, la principal diferencia para la empresa entre un despido por causas objetivas y uno improcedente está en la indemnización: mientras que el primero percibe 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades, el segundo percibe 33 días con un máximo de 24 mensualidades. Esto significa un **encarecimiento significativo de los despidos**, ya que al descausalizarse los motivos de fuerza mayor y los derivados de la crisis económica del coronavirus, la única vía será el despido improcedente.

[El Gobierno asegura que servirá para minimizar la crisis y acelerar la recuperación, pero las empresas advierten que provocará una recesión más larga y profunda porque aumentará las quiebras](https://www.elconfidencial.com/economia/2020-03-27/trabajo-aprobo-prohibicion-despidos-sin-informe-impacto_2522691/)

Trabajo determina la nueva regulación de los despidos relacionados con el coronavirus en el artículo 2 del RDL 9/2020, con una redacción muy breve: "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". Esta redacción tampoco altera la extinción de los contratos temporales por causas que no estén relacionadas con el coronavirus, por ejemplo, en el caso de los contratos de **obra y servicio**, que son la mayoría de los temporales.

Para Ignasi Beltrán, profesor de derecho del trabajo y de la Seguridad Social de la UOC, esta elección del Gobierno no prohíbe los despidos y complica que un juez pueda declararlos nulos. "Téngase en cuenta que el art. 2 no especifica qué calificación jurídica debería atribuirse a estas resoluciones. Esto es, si nulidad o improcedencia" escribe Beltrán [**en su blog**](https://ignasibeltran.com/2020/03/28/covid-19-y-rdley-9-2020-comentario-critico-de-urgencia/). "A mi entender, **no cabría declarar la nulidad**, especialmente porque, ante la falta de especificación normativa al respecto, debe entenderse que el criterio jurisprudencial vigente prevalece", señala. Esta jurisprudencia del Tribunal Supremo declara que "cuando no hay causa legal para la extinción del contrato de trabajo y la causa real no se encuentra entre las tipificadas como determinantes de la nulidad del despido, la calificación aplicable es la de improcedencia’ del despido, y no la de nulidad del mismo".

Todo esto significa que el despido bajo las circunstancias del COVID-19 es considerado improcedente, porque ya no cabe el despido objetivo. Para este caso, se debe indemnizar al trabajador con la cuantía que corresponda a 33 días por año trabajado, y no 20.

Esto significa que las empresas no tendrán prohibido despedir, pero tendrán que acogerse a la improcedencia, lo que **aumenta la inseguridad jurídica**, tanto para trabajadores como para empresarios. Una interpretación que comparte el economista José Carlos Díez: "Lo que ha hecho el Ministerio de Trabajo es descausalizar, pero no prohibir". Esta decisión puede retrasar la opción de las empresas de despedir, pero si su situación económica se complica, optarán por esta vía, explica.

Tras leer el BOE las empresas si podrán despedir trabajadores. Pero se considerará despido improcedente y tendrán un coste mayor para la empresa

El gobierno debe dejar de hacer comunicación política y ponerse a hacer POLÍTICA para solucionar la crisis



La ministra Díaz también anunció que las medidas aprobadas entrarían en vigor el mismo viernes, pero finalmente el BOE señala que su entrada en vigor es este sábado, día 28 de marzo. Eso significa que las empresas todavía **tuvieron el día de ayer para hacer despidos** acogiéndose a las causas de fuerza mayor, o las derivadas de la situación económica, para hacer despidos objetivos.

**¿Cuándo terminan los ERTE?**

El Gobierno ha aprobado otra medida importante en el BOE de hoy: la limitación de la duración de los ERTE de fuerza mayor por el coronavirus. "Su duración máxima **será la del estado de alarma**", señala en la disposición adicional primera. Esto significa que todos estos expedientes temporales vencerán en ese mismo momento, y los trabajadores recuperarán su puesto de trabajo y su jornada habitual, aunque la situación económica todavía no haya vuelto a la normalidad.

Esta decisión introduce una**presión adicional para las empresas**, ya que estarán obligadas a recuperar la normalidad de sus plantillas y todos los costes salariales derivados de esta situación, en el momento en el que se termine el estado de alarma, actualmente prorrogado hasta el 14 de abril. Sin embargo, muchas empresas no recuperarán su actividad económica habitual en un tiempo.

Esta decisión significa que ahora serán muy importantes las medidas que adopte el Gobierno respecto al **desescalado de las restricciones a la movilidad**cuando la pandemia empiece a solucionarse. Si el Ejecutivo levanta el Estado de alarma antes de eliminar todas las restricciones a la movilidad, las empresas estarán muy lejos de recuperar su actividad habitual, pero tendrán que hacerse cargo de toda su plantilla y tendrán prohibido los despidos durante seis meses por haberse acogido al ERTE.