¿Puedo realizar en mi empresa despidos a causa del CORONAVIRUS?



Hace menos de dos semanas planteábamos en un **Comentario** si se podían realizar en la empresa despidos objetivos a causa del CORONAVIRUS.

Es evidente que los efectos del CORONAVIRUS están provocando cambios normativos a una velocidad de vértigo, y que lo que se decía no hace dos semanas, sino hace dos días, ya no es exactamente igual o, directamente, ya no es válido.

El [**Real Decreto-ley 9/2020**](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4152), de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, ha introducido cambios importantes precisamente en esta cuestión.

Dichos cambios pretenden, según indica la propia norma, que las empresas hagan uso de los procedimientos de suspensión y reducción de jornada, los ya archiconocidos ERTE, con el objetivo de que las causas de fuerza mayor, y las causas objetivas, relacionadas con el CORONAVIRUS no sean utilizadas para justificar despidos ni extinciones de contratos de trabajo, porque son estas medidas temporales las que mejor responden a una situación coyuntural como la actual.

En concreto, el Artículo 2 del [**Real Decreto-ley 9/2020**](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4152), de 27 de marzo, denominado "Medidas extraordinarias para la protección del empleo", establece:

**

*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.*

**

Se trata de un artículo breve pero que deja muy clara la cuestión: La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el CORONAVIRUS pueden justificar un Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE), pero no pueden justificar un despido o la extinción de un contrato temporal, como más adelante veremos.

Hace apenas dos semanas nos hacíamos eco de la pregunta que se hacían muchas pequeñas y medianas empresas de si es posible realizar despidos objetivos a causa del CORONAVIRUS.

Ya decíamos en aquel **Comentario** que, a la vista de las causas legales que permiten hacer un despido objetivo, la incidencia que el CORONAVIRUS pueda tener en la actividad de la empresa difícilmente podría justificar un despido, ni por causas objetivas ni por fuerza mayor; y lo cierto es que este cambio legal confirma nuestra postura.

En relación con el CORONAVIRUS analizábamos que, en teoría, solo se podía recurrir al despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

No obstante, indicábamos que, aunque el CORONAVIRUS está repercutiendo, indudablemente, de forma muy negativa en la economía, era precipitado que se pudiese acreditar la concurrencia de pérdidas o de disminución persistente de ingresos, porque aún no ha transcurrido tiempo establecido legalmente para ello.

Es decir, si antes del [**Real Decreto-ley 9/2020**](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4152), de 27 de marzo, ya avanzábamos que si una empresa pretendía realizar un despido por causas económicas, justificado en la incidencia del CORONAVIRUS, lo más probable es que la resolución judicial lo declarase como IMPROCEDENTE, ahora ello es una realidad porque este nuevo Real Decreto-Ley señala, con total claridad, que ni la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción pueden justificar un despido o la extinción de un contrato temporal.

Recuerde:

*Ni la fuerza mayor ni las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el el CORONAVIRUS pueden justificar un despido o la extinción de un contrato temporal porque no se trata de una situación definitiva, sino coyuntural.*

Avala el anterior criterio, además del tenor del [**Real Decreto-ley 9/2020**](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4152), de 27 de marzo, el hecho de que el **artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores**, que se refiere a la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, cuando se deba a una situación provisional o coyuntural, como causa no para extinguir los contratos, sino para la suspensión del contrato o la reducción de jornada.



Y añade el **R.D. 1483/2012, de 29 de octubre**, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada que el alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar. En este caso, y conforme al ya mencionado **Real Decreto-ley 9/2020**, de 27 de marzo, la duración máxima será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y sus posibles prórrogas.

Finalmente, debemos hacer mención a la extinción de los contratos temporales, porque, además de que el 2 del [**Real Decreto-ley 9/2020**](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4152), de 27 de marzo, se refiere no sólo al despido sino también a la extinción de los contratos de trabajo, el Artículo 5 de la misma norma, se refiere a la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, y señala:

**

*La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del****Real Decreto-ley 8/2020****, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.*

**

Esta medida está en vigor desde el sábado 28 de marzo y va a mantener su vigencia durante el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas.

Ello quiere decir que las empresas no pueden rescindir los contratos temporales con motivo de la epidemia del CORONAVIRUS. Por tanto, si una empresa tiene un trabajador con un contrato temporal que vence el día 5 de mayo de 2020, no puede declararlo extinguido ya, aunque la empresa no tenga actividad durante el estado de alarma.

Y ello es así porque el contrato queda suspendido durante los días en que la empresa no tenga actividad y, por tanto, su vencimiento se alargará tantos días como haya estado suspendido. Siguiendo con el ejemplo anterior, si el contrato temporal vencía el 5 de mayo, pero ha estado suspendido desde el 28 de marzo al 9 de abril (12 días), dicho contrato ya no vencerá el 5 de mayo, sino el 17 de mayo.

La finalidad de los Artículos 2 y 5 del [**Real Decreto-ley 9/2020**](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4152), de 27 de marzo, aplicados coordinadamente, es que la empresa opte por incluir a los trabajadores temporales en un ERTE, si lo formaliza, en lugar de optar por extinguir los contratos.

Y si no realiza un ERTE y opta, no obstante, por extinguir anticipadamente los contratos temporales, en lugar de entender que quedan suspendidos en la forma antes explicada, debe saber que dicha extinción, si el trabajador demanda, no se considerará justificada y será considerada un despido improcedente o nulo.

En conclusión:

*Entendemos que la incidencia que el CORONAVIRUS pueda tener en la actividad de la empresa no puede justificar ni el despido ni la extinción de los contratos temporales.*