**LAS DUDAS LABORALES SOBRE EL VETO A LOS DESPIDOS Y LA EXTINCIÓN DE TEMPORALES**

El Gobierno ha prohibido los despidos por causas objetivas motivados por la crisis del coronavirus, lo que no impide que las empresas despidan, pero sí modifica las consecuencias para el trabajador

Consulta el real decreto ley completo aprobado por el Gobierno -> [*https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4152*](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4152)

El Gobierno ha prohibido temporalmente que las empresas despidan por causas objetivas a sus trabajadores debido a la crisis del coronavirus. La medida entra en vigor este sábado y tienen vigencia mientras dure el estado de alarma. ¿Quiere decir eso que ya no habrá despidos? Puede que no y, seguramente, en algunos casos haya empresas que sigan echando a sus trabajadores, pero las consecuencias de estos despidos sí cambian porque el Ejecutivo considera ilícito despedir en estas circunstancias.

A continuación, se intenta resolver algunas de las dudas que han surgido a propósito de este real decreto ley (cuyas claves se resumen aquí), que busca impedir los despidos durante la emergencia sanitaria con la valoración de varios especialistas en derecho laboral.

**¿El Gobierno ha prohibido despedir?**

Sí, el Gobierno establece que las empresas no pueden despedir en determinadas circunstancias durante el estado de alarma. Considera que no están justificados los despidos por "fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción" ligados a la crisis del coronavirus, que dan acceso a las ventajas aprobadas para los ERTE (expedientes temporales de regulación de empleo). Estas causas no dan lugar a despidos objetivos, que tienen una indemnización de 20 días por año trabajado.

El término "prohibir" no es el que más gusta a los juristas, reconoce el profesor de derecho del Trabajo y la Seguridad Social Adrián Todolí, que con la precisión que se les exige suelen referirse a que "no es lícito despedir por estas causas". "El Gobierno lo que está diciendo es que no están justificados estos despidos durante el estado de alarma", resume el especialista.

**Entonces, ¿las empresas no pueden echar a nadie?**

No pueden despedir a un trabajador por alguna de estas causas objetivas mencionadas debido a la crisis del coronavirus. No pueden echarle con la indemnización de 20 días por año trabajo, si es lo que pretendían.

No obstante, Adrián Todolí recuerda que "nuestro sistema de relaciones laborales se basa en el despido libre, pero indemnizado. Las empresas van a poder seguir despidiendo, pero la consecuencia del despido es distinta. Se considerará como mínimo como un despido no ajustado a derecho, en el que no existe causa y se tendría que pagar la indemnización de un despido improcedente".

Así lo opina también la profesora de derecho laboral Ana Belén Muñoz: "Cabe entender que se aplicaría la regla general de indemnización por despido improcedente de 33 días por año, con un tope de 24 mensualidades del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores".

**¿Hay algún un despido objetivo que se pueda hacer?**

Sí, sigue siendo posible despedir a trabajadores por causas objetivas cuando estas no tengan ninguna relación con el coronavirus. Además, algunas causas objetivas, como la "ineptitud del trabajador" y la "falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo", pueden seguir motivando despidos durante el estado de alarma.

Por otro lado, también sigue siendo posible despedir a un trabajador de manera disciplinaria ante "un incumplimiento grave y culpable del trabajador". Este despido no genera derecho a indemnización para el empleado.

**¿Y si me despiden irregularmente por el COVID-19?**

Supongamos que, pese a lo acordado por el Gobierno, una empresa despide a sus trabajadores de manera ilícita. Aunque la causa real del despido es alguna de las objetivas mencionadas (fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción) debido al coronavirus, el empresario echa a un trabajador alegando un despido disciplinario u otras causas falsas.

En ese caso, el trabajador tiene la opción de acudir a los tribunales para impugnar su despido. Dada la redacción del decreto, en opinión de los expertos consultados, el juez considerará el despido como improcedente. Las consecuencias de un despido improcedente son la obligación de la empresa de readmitir al trabajador en su puesto o de pagarle una indemnización equivalente a 33 días de salario por año trabajado.

"Hubiera sido deseable que la norma reforzara la posición del trabajador fijando claramente la consecuencia de la nulidad del despido para estos supuestos", opina la profesora Muñoz. El despido nulo tiene el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir desde que dejó su puesto.

**¿Qué pasa con los contratos temporales?**

El decreto establece que las causas objetivas mencionadas ligadas a la pandemia "no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido". Así, los especialistas consultados destacan que las empresas no pueden rescindir antes de tiempo los contratos temporales por estas causas. "En realidad tampoco se podía antes, pero aquí lo deja claro el Gobierno", sostiene Todolí.

Por ello, "si la finalización del contrato era posterior al estado de alarma, el contrato temporal debe continuar, pero si finalizaba durante este, sí se puede extinguir", continúa el docente. Del mismo parecer es la profesora Ana Belén Muñoz: "Si el contrato estaba sujeto a plazo (contrato eventual) y este plazo vence, parece justificada la extinción".

**¿Y si la empresa, pese a todo, rescinde mi contrato?**

El trabajador puede recurrir en los tribunales para que sea reconocida la extinción como un despido improcedente. En cualquier caso, recuerda Adrián Todolí, hay numerosos contratos temporales fraudulentos, que en realidad no están motivados por la causa que figura sobre el papel, y en estos casos también se puede reclamar por despido improcedente.

**¿Se interrumpen los contratos temporales en los ERTE?**

Sí, el Gobierno ha dispuesto la "interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales". La suspensión de los contratos temporales de trabajadores incluidos en ERTE por el COVID-19 (incluidos los contratos formativos, de relevo e interinidad) "supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido". Así, cuando concluyan los ERTE, se reanudan esos contratos temporales sin que se haya consumido el tiempo durante el que se ha alargado el expediente.

El profesor de derecho laboral Ignasi Beltrán valora en su blog que esta es "una medida importante de protección del empleo, aunque puede plantear algunos 'desajustes' en aquellas situaciones en las que el objeto del contrato ya no pueda cumplirse". El especialista también recuerda que las empresas que se acogen a ERTE por el coronavirus están sujetos a una cláusula de mantenimiento del empleo los seis meses siguientes, lo que "podría delimitar un escenario de gestión compleja" en este sentido.

**Me echaron por el COVID-19 antes del decreto, ¿es legal?**

La prohibición de los despidos y las extinciones de contrato por causas objetivas debido al coronavirus entra en vigor este sábado y no tiene efectos retroactivos para los despidos motivados por el Covi-19 antes de este 28 de marzo. Por lo tanto, si una empresa justificó de manera correcta el despido, es legal.

En el caso de los contratos temporales, Adrián Todolí precisa que "la terminación antes del tiempo establecido de un contrato temporal ya tenía reconocida la calificación de despido improcedente", por lo que la persona afectada podría impugnarlo en los tribunales.