



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Grado en

Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**La influencia del Estado de Alarma en los
despidos objetivos**

Autor: David Dominguez Infante

Tutor: María Helena Fernández Cembrero

Curso 2020/2021

INDICE

1. Introducción	Pág. 3
2. El despido por causas objetivas.....	Pág. 7
2.1. Ineptitud del trabajador	Pág. 8
2.2. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo	Pág. 9
2.3. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción....	Pág. 11
2.3.1. Causas económicas.....	Pág. 13
2.3.2. Causas técnicas, organizativas y de producción	Pág. 15
2.3.3. Insuficiencia presupuestaria para el mantenimiento del puesto	Pág.17
3. Calificación del despido	Pág. 19
3.1. Despido procedente.....	Pág. 19
3.2. Despido improcedente.....	Pág. 20
3.3. Despido nulo.....	Pág. 21
4. El estado de alarma	Pág. 22
4.1. Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.....	Pág.22
4.2. Real Decreto 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19	Pág. 24
4.3. Real Decreto 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial	Pág. 25
4.4. Real Decreto 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo	Pág. 26
5. La jurisprudencia y primeras sentencias de despido objetivo durante el Estado de Alarma.....	Pág. 28
6. Opinión Personal.....	Pág. 31
7. Anexo.....	Pág. 34
8. Bibliografía	Pág. 40

1. Introducción y justificación de este trabajo de fin de grado.

Tras los años en los que me he estado formando en la Facultad de ciencias del trabajo de Palencia en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, las materias más interesantes para mí han sido las relacionadas con todo el ámbito laboral, desde la elaboración de nóminas hasta los despidos. Estas son unas materias muy cambiantes con el paso del tiempo y cualquier cambio social, económico o político les afectan sustancialmente. Uno de esos cambios ha sido la reciente pandemia del COVID-19 que derivó en una crisis sanitaria que a su vez paralizó el país y, por tanto, la economía del mismo. Esta crisis económica obviamente hubiese disparado las tasas de desempleo, ya que muchos sectores se paralizaron y otros muchos redujeron su actividad drásticamente, por lo que había una gran mano de obra innecesaria.

Puesto que el despido es una acción tomada por el empresario por diversos motivos, que perjudica seriamente al trabajador, es necesario una regulación que contrarreste este desequilibrio de poderes.

Debido a la centralidad que tiene el trabajo en nuestras vidas, desde la propia Constitución Española ya se vela por la protección en este aspecto, más concretamente en el primer apartado de su artículo 35:

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

Además, como se puede apreciar en dicho apartado, no solo se regula el trabajo, sino que se regula el trabajo libre, digno y no discriminatorio y, que por ello y junto a otros motivos, no se considere un derecho volátil, precario e inestable.¹

¹STSJ de País Vasco de 19-09-2017

Por otro lado, se señala claramente que no es solo un derecho, sino que también es un deber de todos los españoles.

En el segundo apartado de este artículo también se recoge que el trabajo se regula en el Estatuto de los Trabajadores como norma de mayor rango y a su vez de norma de mínimos.

Este artículo no es el único al que nuestra Carta Magna hace mención sobre el trabajo o relacionado con el mismo, ya que de una manera indirecta hace referencia y da paso a la intervención del Estado en las relaciones laborales en su artículo 40.1:

“Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social [...]. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.”

En cierta medida, el actor que se encuentra en contraposición de los intereses de los trabajadores es la empresa, que también es protegido por la Constitución Española, más concretamente en su artículo 38:

“Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.”

Donde se defiende la libre empresa y los intereses de los empresarios.

Además, y como se señaló anteriormente, el Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es la norma central que regula los derechos de los trabajadores en España.

Por otro lado, no hay que olvidar el derecho internacional, ya sean Directivas o Reglamentos y una especial mención a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento adoptada en 1998 y ratificada y firmada por España.

Una reflexión que me parece bastante oportuna y que pertenece al catedrático de Derecho del Trabajo Federico Durán López es la siguiente:

“La protección frente al despido va creciendo, en efecto, históricamente, a partir de ese punto inicial comienza de nuevo a descender, liberalizándose progresivamente el despido si bien sin llegar a alcanzar de nuevo su punto inicial”²

En esta afirmación se asemeja la regulación del despido a una parábola sin fin, la cual que antes de la pandemia y tras la reforma laboral se estaba volviendo cada vez más laxa, y que a través de esta crisis derivada de esta epidemia mundial ha rebotado, protegiendo los intereses de los trabajadores, pero que ya vuelve a estar descendiendo progresivamente según se va viendo la luz al final del túnel.

Como ya indiqué con anterioridad, este trabajo se va a centrar en la influencia que ha tenido en el despido por causas objetivas la crisis del COVID-19 por lo que sabiendo que hay diversas casuísticas por las que un despido se puede calificar como objetivo, las cuales se van a mencionar y desarrollar, voy a centrarme especialmente en que son por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, las conocidas más comúnmente como “ETOP”.

Todas estas causas, están recogidas en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

² DURÁN LOPEZ, FEDERICO; “El despido obj...” Civitas Revista española del Derecho del Trabajo núm. 100/2000 (2), Cit. Pág. 1090

Competencias

En este Trabajo Fin de Grado que presentamos, se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es, en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.

Palabras clave

COVID, Despido, ERTE, Estado de Alarma, ETOP, Improcedente, Jurisprudencia, Legislación, Ley, Nulo, Objetivo, Real Decreto, Sentencia.

Abreviaturas

- Ap. – Apartado
- Art. – Artículo
- ERTE – Expediente Temporal de Regulación de Empleo
- ET – Estatuto de los Trabajadores
- ETOP – Económicas, Técnicas, Organizativas o Productivas
- LRJS – Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
- RD – Real Decreto
- RDL - Real Decreto Ley
- STSJ – Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
- TJE – Tribunal de Justicia Europeo
- TS – Tribunal Supremo

2. El despido por causas objetivas

En este apartado voy a hablar del despido por causas objetivas desde una base legal basándome en el Estatuto de los Trabajadores y apoyándome en la jurisprudencia.

Los despidos por causas objetivas se podrían englobar en dos grupos o categorías dependiendo del miembro de la relación laboral que motive la extinción del trabajo, por un lado, el hecho de que la circunstancia que legitima la extinción es ajena a la voluntad del trabajador; por otro, que la concurrencia de la misma implica una alteración en el equilibrio contractual, lo que en definitiva justifica que la empresa proceda a la ruptura del vínculo.³

La extinción del contrato de trabajo dentro de la legislación española se puede dar actualmente por 4 causas perfectamente definidas y que se recogen en el artículo 52 del estatuto de los trabajadores:

- a) Ineptitud del trabajador.
- b) Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.
- c) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- d) Insuficiencia presupuestaria para el mantenimiento del puesto.

Hasta febrero del año 2020 había un quinto motivo, el cual era la falta de asistencia del trabajador, pero fue derogado a través del Real Decreto Ley 4/2020 que a su vez se derogó finalmente a través Disposición Derogatoria de la Ley 1/2020 del 15 de julio, ya que este motivo tenía un carácter discriminatorio debido a la automaticidad que le otorgaba el ET al llegar a ciertas cifras de absentismo sin entrar a analizar la causa que propiciaba dicha falta de asistencia.

³ Sala Franco, Tomás y Ángel Blasco Pellicer. *La extinción del contrato de trabajo*. pág. 166

2.1. Ineptitud del trabajador

Esta es la primera de las causas por las que un despido se puede calificar como por causas objetivas, viene recogido en el art. 52 a) y dice lo siguiente:

“Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.”

La ineptitud se ha configurado como la habilidad deficiente para realizar el compromiso de trabajo que se ofreció para cumplirlo según las circunstancias de lugar y tiempo que el momento exija.

Aunque la norma indica lo que se debe de entender por ineptitud del trabajador, no lo define con exactitud, hecho que se ha encargado la jurisprudencia de regular. Tal y como recoge la STSJ de las islas Baleares:

“La ineptitud profesional puede entenderse una inhabilidad, una falta de aptitud, preparación, suficiencia o idoneidad para desarrollar de manera útil y provechosa la prestación de trabajo que se obligó a ejecutar”⁴

Desde esta definición podemos distinguir que la ineptitud que se pueden dar por el trabajador se podría englobar en dos grupos o categorías.

Por una parte podríamos hablar de una ineptitud formal, que se refiere a la falta de documentación, formación, titulación... para desempeñar su trabajo. En este caso podríamos hablar de, por ejemplo, un trabajador que su trabajo sea el manejo de vehículos y maquinaria en los que sea indispensable estar en posición de una licencia o carnet, y éste, le sea retirado:

“Téngase en cuenta que se trata de una acreditación administrativa necesaria e imprescindible para el normal desarrollo de su actividad laboral, con lo que su retirada determina sin duda una ineptitud sobrevenida de tal trabajador”⁵

⁴ STSJ de Baleares de 08-02-2021

⁵ STSJ de Castilla y León de 18 -02-2008

En este caso, se le retiró el carnet de conducir a un trabajador encargado de conducir camiones de gran tonelaje por lo que no podía realizar ninguna labor dentro de la empresa.

Por otro lado, también existe una ineptitud material que hace referencia a la falta de conocimientos y capacidades que imposibilitan el desarrollo de su actividad laboral que dependiendo del origen se puede calificar de dos formas.

En el caso de darse una desaparición de capacidades posterior a la firma de contrato se le conoce como ineptitud sobrevenida:

“...el no haber conseguido el referido carné constituye un supuesto de ineptitud sobrevenida que justificaría el despido objetivo de que ha sido objeto, sin que sea obstáculo a lo anteriormente señalado el hecho de que el actor que fue inscrito por la empresa en un centro de formación en tres ocasiones...”⁶.

La situación que se dio era que tras varios intentos a consta de la empresa, el trabajador no consiguió obtener la licencia por una falta reiterada de interés, por lo que al no existir otro puesto en la empresa en el que poder desarrollar una actividad laboral, se procedió a su despido.

Visto esto, la extinción del contrato de trabajo se considerará procedente amparándose en este precepto.

En cambio, si la ineptitud era desconocida en el momento de la contratación y posteriormente descubierta, se le conoce como ineptitud originaria.

2.2. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo

Esta causa de despido objetivo viene recogida en el artículo 52 b) del ET y dice lo siguiente:

“Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente

⁶ STSJ de Madrid de 09-10-2009

el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.”

Este tipo de despidos están bastante relacionados con los anteriores, ya que se podría considerar una ineptitud sobrevenida, pero la diferencia es que aquí, el causante del cambio de las condiciones de trabajo es el empresario y no el propio trabajador. Tal y como señala la jurisprudencia:

“...no contempla la pérdida de las habilidades profesionales requeridas para el desarrollo de las funciones habituales, sino la incapacidad de mantener las mismas a tono con las exigencias del progreso técnico”⁷

Este cambio está amparado por el derecho que provee la Constitución en su artículo 38 de poder hacer los cambios necesarios para aumentar la productividad de la misma para poder seguir siendo competitivas dentro del mercado.

Pero aunque la Constitución ampara a las empresas para poder realizar todos los cambios necesarios en pos de superarse tanto a sí misma como a las demás empresas, no la exonera de las responsabilidades que tiene con los trabajadores para poder adaptarse a sus nuevas condiciones de trabajo.

En primer lugar, y recogido en el mismo artículo del ET, la empresa está obligada a ofrecer al trabajador un curso para conseguir la formación necesaria que le cualifique para poder atender sus responsabilidades laborales derivadas de las nuevas condiciones de su puesto que se entenderá, además, como tiempo de trabajo efectivo; por otra parte, tiene que dar al trabajador un periodo de adaptación que no sea menor a dos meses desde que se adoptaron los cambios.

A parte de estos “permisos adaptativos”, se tienen que dar una serie de circunstancias para poder formalizar un despido bajo este pretexto:

⁷ SS.TSJ de Murcia, de 23-10-1995

En primer lugar, y aunque parezca una obviedad, se tiene que haber dado una modificación técnica, por ende, esta modificación tiene a su vez que afectar al puesto de trabajo *per sé*, ya que no se podrá invocar esta causa en relación a un puesto de trabajo no afectado. Además, el puesto de trabajo implicado debe de ser el habitual del trabajador afectado, ya que si no estaríamos hablando de una movilidad funcional. Por último, debe de entenderse que la modificación del puesto de trabajo debe de ser razonable; por razonable se entiende que tiene que tener una finalidad lógica y que traiga consigo una serie de mejoras, por ejemplo, productivas.

2.3. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Este motivo de despido está recogido en el artículo 52 c) del Estatuto de los trabajadores y se basa en la necesidad por parte de la empresa de amortizar el puesto de trabajo por las causas a las que debe su nombre:

“Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.”

Por lo que establece el propio artículo, se deduce que estas causas son las mismas que promueven el despido colectivo.

Obviamente, existen diferencias entre ambos tipos de despido, los cuales se van a detallar minuciosamente.

Para que un despido o serie de despidos se califique como objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, y no como despido colectivo, se tienen que dar unas circunstancias que son en especial dos: el procedimiento a seguir para llevar a cabo el despido y el número de trabajadores afectados en un periodo relativamente cercano en el tiempo.

Respecto al número de trabajadores afectados se recoge en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores la cantidad de trabajadores que tienen que estar afectados dependiendo del volumen de empleados totales de la empresa:

a) *“Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*

b) *El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*

c) *Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.”*

Por esto, se entiende que al darse número inferior y motivado por las mismas causas se califica como despido objetivo.

Cabe destacar, que existe la excepción de que para que se califique como despido colectivo tiene que conllevar por lo menos 5 extinciones de contrato:

“A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) 2 del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa de empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5.”⁸

Tal y como dispone el Tribunal de Justicia Europeo, los despidos colectivos, en resumen, tienen que estar motivados por un hecho o situación externa al trabajador y deben de afectar, por lo menos, a cinco trabajadores.

Por otra parte y en cuanto al procedimiento, se tienen que dar ciertas formalidades y tiene que tener ciertas características en cuanto al despido objetivo tal y como recoge el artículo 53 del estatuto de los trabajadores:

Se tiene que dar por escrito y expresando los motivos que promueven esta decisión de manera unilateral y a su vez, poner a disposición del trabajador la correspondiente indemnización. Además de esto, deberá proporcionar al trabajador un periodo de preaviso desde que se comunica la extinción hasta que se hace efectiva.

Una vez diferenciado del despido colectivo, este tipo de despidos se podrían subdividir en dos partes atendiendo al control empresarial sobre el hecho causante. Por un lado por causas económicas, ya que la empresa no tiene el

⁸ STJUE de 11-11-2015 y RD 1483/2012

control sobre esto, sino que es el propio mercado el que hace que se dé esta circunstancia; por otro lado, en referencia a las causas técnicas, organizativas y de producción, es la propia empresa la que elige que incurran estas circunstancias en favor de aumentar la productividad, reducir gasto... es decir, en virtud de ser más competitiva.

2.3.1. Causas económicas

Las causas económicas se definen como la relación directa que tienen los resultados de la empresa con una situación económica negativa.

“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.”⁹

Entendiéndose como disminución persistente en las que incurran durante tres trimestres consecutivos en relación al ejercicio anterior.

“En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.”¹⁰

Por ende, las causas que justifican un motivo económico son dos. Por un lado que la empresa experimente una disminución de ingresos ordinarios o de ventas y, por otro lado, que la situación económica de la empresa sea negativa por pérdidas actuales o futuras.

Como novedad cabe destacar que se concretan las pérdidas económicas por trimestres y no por ejercicios, tal y como se realiza en los análisis contables, esto puede dar lugar a fórmulas contables que acumulen partidas de gastos en ciertos trimestres y los ingresos en otros para así demostrar una situación económica adversa y poder justificar estas causas económicas.¹¹

⁹ Art. 51.1-1 del Estatuto de los Trabajadores

¹⁰ Art. 1.2 RD 1483/2012

¹¹ Fernández Fernández, R. La extinción del contrato de trabajo, ob. cit., pág.93

Esta causa de extinción proviene de la reforma laboral de 2012, donde amplió las posibilidades a los empresarios para despedir por esta causa, ya que solo se exige una disminución de ingresos, sin entrar en la cuestión de si la empresa sigue siendo rentable o no.

Una casuística en la que una empresa podría acogerse al despido objetivo por causas económicas, sería el caso que se muestra a continuación y que la cuenta de resultados trimestrales refleje las siguientes situaciones:

Ejercicio 2019

- Primer trimestre: 6.546.478,09 €
- Segundo trimestre: 8.569.888,90 €
- Tercer trimestre: 6.564.456,85 €
- Cuarto trimestre: 14.105.980,47 €

Ejercicio 2020

- Primer trimestre: 4.160.435,84 €
- Segundo trimestre: 5.298.370,29 €
- Tercer trimestre: 3.909.808,61 €
- Cuarto trimestre: 12.002.006,08 €

Viendo los resultados en dos años consecutivos se puede apreciar claramente que ha habido una significativa disminución, ya que los ingresos han disminuido en comparación del año 2019 al 2020 un 36,45% en el primer trimestre, un 38,17% en el segundo trimestre, un 40,44% en el tercer trimestre y un 14,92% en el cuarto trimestre, lo que conlleva una diferencia de ingresos interanual de 10.416.183,49€.

Por lo que se vería totalmente lógico y procedente una reducción de plantilla con el fin de mantener la viabilidad de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la reciente decisión del Tribunal Supremo en su Sentencia de 14 de enero de 2021, Ar. 31350 añade una consideración adicional. Y es que, acreditada la disminución relevante y persistente de la cifra de negocio, así como las pérdidas de la empresa, en nada condiciona esta decisión el hecho de que la empresa no despidiera al trabajador en el año en que las pérdidas eran

más cuantiosas y lo haga ahora, cuando las pérdidas son inferiores. Porque se considera que:

*“La empresa intentó solucionar su situación crítica... sin extinguir a la sazón el contrato de trabajo del actor, lo que no debe impedir que, si las causas económicas subsistieron en el año siguiente, el empleador pueda despedir por causas objetivas al trabajador.... La tesis contraria tendría un efecto disuasorio para las empresas que intentan superar su situación económica negativa sin realizar despidos al iniciarse dicha situación”.*¹²

En consecuencia, se estima que el despido del trabajador constituyó una medida razonable y proporcionada para hacer frente a la progresiva disminución de la cifra de negocio y a las importantes pérdidas sufridas por la empresa, las cuales justifican la decisión del empleador extintiva de la relación laboral, debiendo haberse probado, si se pretendía una contraria, una desproporción manifiesta entre el objetivo legalmente fijado y el sacrificio impuesto al trabajador, como señala Lourdes López Cumbre ,en su artículo “Despido objetivo en el año de menos pérdida económica”, de 17 de febrero de 2021, publicado en ga_p.com.

2.3.2. Causas técnicas, organizativas o de producción

Se encuentra recogido en el artículo 51.1. del ET y dice lo siguiente:

“Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”

La circunstancia que es común a todas estas sub-causas, que el legislador se encarga de no diferenciar mucho, es que se produce un cambio, ya sea en los

¹² STS de 14-01-2021

métodos, en los instrumentos de producción o el sistema de trabajo, o en la demanda de productos o servicios que la empresa atiende.

*“Prácticamente cualquier modificación en los sistemas de producción, y cualquier alteración (más o menos) estructural de la empresa parece permitir que se acuda a este expediente extintivo. Y, por supuesto, cualquier variación en el producto que fabrique la empresa, o el servicio que preste, puede determinar la operatividad de la causa”.*¹³

Con esta apreciación el autor hace hincapié en el excesivo margen que da a la interpretación el legislador, y la falta de concreción conceptual de lo que puede suponer incurrir en estas circunstancias.

Por lo que, con el tiempo, estas circunstancias han sido cada vez más concretadas a través de la doctrina, siendo la causa más común el descenso continuado del volumen de ventas, pedidos, contrataciones o solicitud de prestación de servicios, pero sin llegar a ser circunstanciales. Este descenso lento, pero continuado lleva, con el paso del tiempo, a la empresa a no necesitar tener una plantilla tan amplia y a prescindir, por tanto, de los servicios de parte de ella.

Un claro ejemplo de esta inconcreción por parte del legislador, tal y como aclara el Tribunal Supremo, en los fundamentos de derecho del siguiente Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, es la siguiente:

“Respecto al concepto legal precisábamos que “el término genérico “dificultades”, que el art. 52.c.ET utiliza para describir la coyuntura de la empresa afectada por las “causas técnicas, organizativas o de producción” justificativas del despido, es sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad. En el momento del despido tales problemas de gestión o pérdidas de eficiencia han de ser perceptibles u objetivables, y no meramente hipotéticos. Caracteriza, por tanto, al supuesto de hecho del art. 52.c. ET que la amortización del puesto de trabajo que justifica el despido es la que responde o reacciona frente a dificultades ya actualizadas y acreditadas, y no la que resulta de otros proyectos, iniciativas o

¹³ Arias Domínguez, Ángel. Tres años de reforma del despido colectivo : ¿ha conseguido su propósito el legislador? Ob. cit. Pág. 101

anticipaciones del empresario, que podrían justificar el recurso a otras medidas de reorganización o mejora de gestión (STS 17-5-2005, rec. 2363/2004), pero no el despido objetivo por causas empresariales.”¹⁴

Viendo todo esto, también puede darse el caso de que debido a una modificación en la demanda de los productos ofrecidos se generen cambios en la producción y por tanto sobre el personal.

2.3.3. Insuficiencia presupuestaria para el mantenimiento del puesto

Por último, en el Ap. e) del artículo 52 del Estatuto de los trabajadores, se reconoce la última causa que, en la actualidad, se puede calificar como despido por causas objetivas:

“En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.”

Esta causa se creó para poder regular la extinción de los contratos de trabajadores con contrato indefinido contratados por las administraciones para la ejecución de programas y planes públicos, que por ejemplo, por motivos presupuestarios o una nueva normativa no puedan seguir realizando su labor.

Debido a fomento de los contratos indefinidos por la administración, el despido por esta causa solo se les puede ejecutar a los trabajadores que tengan contrato indefinido, ya que de otra manera, sería lógico formalizar un contrato eventual o por obra o servicio determinado.

¹⁴ STS 1203/2009 de 02-03-2009

Finalmente, y para cerrar este apartado sobre el despido por causas objetivas, cabe destacar el último párrafo del artículo 51 del ET:

“Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.”

En este último párrafo, el legislador se reitera en que claramente la diferencia más sustancial entre el despido por causas objetivas y el despido colectivo, es la cantidad de trabajadores que se ven afectados por la extinción de sus respectivos contratos.

3. Calificación del despido

Como en cualquier caso de despido, por parte del trabajador, puede haber dos reacciones, que esté de acuerdo, acepte las condiciones del despido y acepté las condiciones de la extinción del contrato y se dé por finalizada la relación laboral por mutuo acuerdo o, que por el contrario, que no las acepte. En este último caso, deberá impugnarlo y será un Tribunal el que decida la calificación del despido, siempre y cuando no lleguen antes a un acuerdo por medio de la conciliación.

Los despidos se pueden calificar de tres maneras diferentes:

3.1. Despido procedente

Un despido es calificado como procedente cuando se determina que el trabajador está en una situación en la cual puede no seguir trabajando por causas no imputables a él mismo.

Por un lado, en el artículo 53.4 del ET se indica la necesidad de que no se den una serie de circunstancias fundamentadas en la no discriminación y la existencia de una causa perfectamente identificada.

“...la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos...”

Además, también está reflejado el cómo una extinción de contrato puede ser procedente en el artículo 122.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS):

“Se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Si no la acreditase, se calificará de improcedente.”

En el caso de darse las circunstancias anteriormente, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el artículo 53.1 b) del ET:

“...la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.”

Y si procede, el trabajador también tendrá derecho al cobro de los salarios correspondientes a los días en los que el empleador haya incumplido el correspondiente periodo de preaviso.

3.2. Despido improcedente

Un despido improcedente es aquel que no está ajustado a derecho, es decir, es un despido que o bien no tiene una causa lo suficientemente justificada o que no se han cumplido los debidos requisitos formales, por ejemplo, no ajustándose a la forma de comunicación.

Esta calificación de despido está regulada en el artículo 53.4 del ET y en el artículo 122 de la LRJS en sus apartados 2 y 3.

Otro motivo aparte de los anteriormente mencionados, para declarar la improcedencia del despido podría ser si no se respeta la prioridad reconocida a los representantes de los trabajadores.

Cuando un despido es reconocido como improcedente, el empresario tiene dos opciones: por un lado readmitir al trabajador con las mismas condiciones anteriores a la disputa; o por otro lado, despedirle con la indemnización correspondiente al despido declarado de esta manera, del cual, se descontará la cuantía ya percibida.

Cabe destacar que antes de la reforma laboral del año 2012, la indemnización para este despido era de 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades, pero tras la mencionada reforma, ésta pasó a ser de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades, sin carácter retroactivo; es decir, que los años a

indemnizar anteriores al año 2012 percibirán la indemnización correspondiente a dicha época y los posteriores la cuantía mencionada para a partir de esa fecha.

3.3. Despido nulo

El despido nulo tiene su base en circunstancias muy similares, salvo que el motivo para calificar a un despido de esta manera tiene una mayor “gravedad moral”. Para incurrir en este despido, las causas que motivaron a iniciar la extinción del contrato tienen que atentar contra derechos fundamentales, ser discriminatorios o atentar contra libertades públicas, tal y como se establece en el artículo 122.2 de la LRJS y también en el artículo 53.4. del ET:

Un despido calificado como nulo, se entiende que nunca ha existido, y por tanto, el empresario no tiene elección de elegir como solventar esta situación, sino que solo puede volver a readmitir al trabajador, teniendo a sus vez que abonar los correspondientes salarios de tramitación descontando la indemnización ya percibida y la cuantía que el trabajador haya podido percibir en concepto de prestación por desempleo.

4. El Estado de Alarma

El 14 de marzo de 2020, debido a la crisis sanitaria producida por el coronavirus COVID-19, el Gobierno de España decreta el Estado de Alarma en todo el territorio nacional.

El Gobierno hace uso de este mecanismo, previsto en el artículo 116 de la CE, con el fin de garantizar la protección de la salud de los ciudadanos, la contención de la enfermedad y el refuerzo del sistema de salud pública.

Con esta comunicación, se decretaba por segunda vez el estado de alarma en España que llegaría hasta un total de cuatro hasta finalizar el último de ellos el 08 de mayo de 2021.

Junto a la imposición del Estado de alarma se aprobaron con urgencia varios Reales Decretos, que regulaban ámbitos como la libre circulación, la libertad de empresa, la sanidad o, lo que aquí nos concierne, las relaciones laborales.

En los próximos apartados se van a analizar los Reales Decretos que han ido emanando desde el poder ejecutivo y que hayan regulado las relaciones laborales, más concretamente, el despido por causas objetivas.

4.1. Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

El 18 de marzo de 2020 se publica el primero de varios Reales Decretos donde se toman varias medidas referente a las relaciones laborales. La primera de ellas, la podemos encontrar en el artículo 22 donde se regulan medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas de fuerza mayor.

Cabe destacar que en este primer RD, no se apreciaba la gravedad real de la situación por lo que se aprueban estas suspensiones y reducciones de jornadas, ya que a mi entender, se preveía que esta situación transitoria se solventaría en pocas semanas o meses, por lo que el ejecutivo consideraba que dotar a las empresas de la capacidad para poder tomar estas medidas temporales sería suficiente para mantener los empleos y que no acarrearase una serie de despidos masivos en las empresas de los sectores que se veían obligados a paralizar su actividad debido al carácter de la misma y por imperativo legal.

Cabe destacar que estas suspensiones o reducciones de jornada por fuerza mayor gozaban de unas bonificaciones en las cuotas empresariales del 75% de las cuotas empresariales y del 100% en las empresas inferiores a 50 trabajadores.

Por lo que en un principio, las empresas no tenían que pagar ni el sueldo a sus trabajadores, ni las cuotas empresariales, así que era innecesario proceder a despedir al personal, ya que el músculo financiero de las empresas no se veía mermado.

Por otro lado en el artículo siguiente del mismo decreto, se regulan medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

En este caso se permitía realizar las mismas acciones que por causas de fuerza mayor, pero a través de la negociación colectiva y con la salvedad de que no había ninguna bonificación a las cuotas de la Seguridad Social, por lo que las empresas que tomarán esta decisión, solo podrían reducir el gasto proveniente de los salarios de sus trabajadores.

En las disposiciones adicionales, más concretamente en la sexta, la cual se dirige a la salvaguarda del empleo se dicta lo siguiente:

“Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.”

Con este imperativo, mencionadas anteriormente que eran exoneradas del pago de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, adquirirían el compromiso de

salvaguardar el empleo de todos los trabajadores con los que mantuviese una relación laboral en el momento de la publicación de este Real Decreto durante seis meses desde la reanudación de la actividad laboral, fecha que por las circunstancias era muy incierta.

Por otro lado, las empresas que se habían acogido a los ERTEs ETOP, no se veían afectados por esta disposición adicional sexta.

4.2. Real Decreto 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

El 28 de marzo, apenas 10 días del anterior RD, se publica este RD donde entre otras medidas, cabe destacar el artículo 2:¹⁵

“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.”

En este artículo básicamente se legisla que todo despido por fuerza mayor o por causas ETOP será declarado como improcedente.

¹⁵ Aunque esta disposición está actualmente derogada por la Ley 3/2021, es importante destacarla para seguir la línea temporal.

4.3. Real Decreto 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.

No es hasta el 27 de junio del mismo año cuando se publica el siguiente Real Decreto que nos compete, en primer lugar, en el artículo 4 se modifica la regulación de los expedientes de regulación de empleo de fuerza mayor:

“Las empresas y entidades que contaran con expedientes de regulación de empleo a los que se refiere el artículo 1 de este real decreto-ley quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican...”

Con esto, las empresas que se acogieron a los ERTes por fuerza mayor, ven desde la fecha de la publicación de este RD minorado la bonificación de la cuota empresarial de los trabajadores que sigan con su actividad suspendida hasta el 35% en empresas de menos de 50 trabajadores y hasta el 25% en empresas con 50 o más trabajadores. Por otra parte, y con motivo de bonificar la reincorporación de trabajadores con contrato suspendido, se bonifica la exoneración de la cuota en un 60% en empresas con menos de 50 trabajadores y con un 40% en las empresas con más de 50 trabajadores.

En cambio, las empresas que se acogieron a un ERTE por causas ETOP, que en un principio no gozaban de ningún tipo de exoneración en las cuotas empresariales, ahora disfrutan de las mismas exoneraciones que los ERTes por fuerza mayor, creándose una homogeneidad para todas las empresas que tengan los contratos con sus trabajadores suspendidos.

En el artículo 6 de este mismo RD, se vuelve a hacer referencia a la salvaguarda del empleo y puesto que ahora todas las empresas han visto en mayor o menor medida la exoneración de las cuotas empresariales, ahora, todas las empresas que estén bajo las condiciones de un ERTE de cualquier tipo, deberán salvaguardar el puesto de trabajo de sus empleados durante al menos 6 meses desde el siguiente inicio de actividad.

4.4. Real Decreto 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

En este RD se mantiene la tónica de los anteriores, se crean dos tipos nuevos de ERTes: los limitativos y los impeditivos. Creados con la finalidad de atender esas necesidades temporales que tenían las empresas de suspender su actividad, con exoneraciones en las cuotas empresariales, por imperativo regional y por el bien de la sanidad común.

También en el artículo 5 se recoge la salvaguarda del empleo, que incurre en las empresas que se vean obligadas a acogerse a estos ERTes anteriormente mencionados.

Tanto en el Real Decreto 11/2021, de 27 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo como en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, no hay novedades que merezca mencionar, aparte de la ampliación de los ERTE mencionados con anterioridad.

En conclusión, podemos resolver que desde que se decretó el Estado de Alarma, éste tuvo una gran influencia en los despidos objetivos, ya que en un principio, en el RD 8/2020 las empresas que por causas de fuerza mayor se veían obligadas a mantener durante seis meses a sus trabajadores desde el inicio de la actividad, a partir de junio, con la publicación del RD 24/2020, todas las empresas que se acojan a cualquier tipo de ERTE bonificado, tienen la obligación de mantener los puestos de trabajo por el periodo anteriormente mencionado, llegando incluso a acumularse los periodos, por lo que algunas empresas se verán obligadas a preservar esos puesto por 12 meses.

Esto supone que ninguno de los despidos por causas objetivas van a ser declarados procedentes, si tienen su causa económica, técnica, organizativa o de producción, ya que contradicen un imperativo legal.

Imperativo totalmente contrario al artículo 51 del ET que establece una presunción *iuris et de iure* de que una disminución de ingresos o ventas se califica como persistente cuando durante 3 trimestres consecutivos se

contabilizan una disminución de ingresos respecto a las mismas fechas del ejercicio anterior.

5. La jurisprudencia y primeras sentencias de despido objetivo durante el Estado de Alarma

Debido a la falta de regulación, algunas empresas han buscado la manera de despedir a trabajadores por causas relacionadas con el Covid. Y aunque hay varias sentencias que se han pronunciado al respecto, hay una gran disparidad dentro de los tribunales, ya que es excesiva la cabida a interpretación que tuvo el artículo 2 del RD 9/2020 que fue recogido con posterioridad en la Ley 3/2021.

Por ende, se ha traducido en una serie de sentencias contradictorias, hay casos en que el despido se considera improcedente y en otros se dictamina que es nulo.

Una de las primeras sentencias que consideró la nulidad del despido es la Sentencia núm. 180/2020 del Juzgado de lo Social 29 de Barcelona de fecha 28 de julio de 2020 que dispone que:

“En consecuencia, la decisión empresarial fue contraria al art. 2 del RD Ley 9/2020 y por ello debe ser declarada nula de pleno derecho, de conformidad con lo dispuesto en el art. 6.3 del Código Civil (“los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención.”) y como consecuencia de ello, debe estimarse la demanda y declarar la extinción de la relación laboral nula...”.

Añade, además, que la empresa, en todo caso, contaba con herramientas para evitar el despido, como son los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE).

Por el contrario, esa interpretación choca con la que indica que la extinción es improcedente. Y ello, por todas, la STSJ de Cataluña de 31 de marzo de 2021, que resuelve lo siguiente:

“El precepto estudiado lo que pretende es impedir que la empresa extinga válidamente un contrato por causas objetivas relacionadas con esa situación que podrían haber motivado la suspensión del contrato o la reducción de jornada a través de los mecanismos de flexibilidad interna dispuestos en la normativa excepcional COVID-19, concretamente los ERTES por fuerza mayor y causas ETOP en los términos de los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, al que el precepto estudiado se remite. Pero no puede colegirse, sin soporte expreso auténtico, la declaración de que la extinción es constitutiva de despido nulo porque el dador de la norma bien pudo anudar tal consecuencia de forma expresa y no lo hizo.”

Precisamente, en esa misma línea se fundamenta el voto particular de la Sentencia del TSJ del País Vasco de 4 de mayo de 2021 (también la de 23 de febrero de 2021) que formula la Magistrada Doña Maite Alejandro Aranzamendi:

“...el artículo 2 del Real decreto ley 9/2020 no introduce una verdadera prohibición de despedir sino más bien una limitación en relación a las causas que pueden justificar la procedencia de un despido en esta coyuntura.”

Siguiendo esta línea, en la sentencia que incluyo en el anexo se trata un caso de extinción de un contrato temporal por obra y servicio, que tuvo lugar el día 27/03/2020. Coincidiendo con la publicación del RD 9/2020.

Basándose en dos razones, se solicita la nulidad del despido:

- La vulneración de derechos fundamentales, por discriminación por razón de edad.
- La vulneración de las garantías recogidas en el RD-ley 8/2020 y 9/2020.

En la sentencia, se deja clara la situación laboral irregular y precaria de la afectada, ya que lleva prestando servicios en la empresa demandada desde junio de 2019 encadenado contratos temporales suscritos en fraude de Ley. Por ello, al suscribir el último contrato, el 03 de noviembre de 2019, la trabajadora tenía la condición de trabajadora indefinida, por ello el despido no tiene causa legal y por ende, es nulo. Aduce que el despido se produjo bajo la vigencia del RDL 9/2020 y es a causa de una disminución de pedidos.

El magistrado, justifica la nulidad del despido frente a la improcedencia basándose en los artículos 6.4 y 7.2 del Código Civil, los cuales regulan la

nulidad de los actos que son contrarios que persigan resultados prohibidos que, además, supongan daños para terceros.

Además, de esta sentencia se puede sacar la conclusión de que los hechos causantes que determinan la finalización de los contratos temporales son las del propio contrato, es decir, que por ejemplo en un contrato por interinidad será la finalización de la reserva del puesto de trabajo o en el de obra o servicio, la finalización de la obra o servicio.

Aunque en la sentencia analizada con anterioridad, finalmente se califica como un despido nulo, se ha podido comprobar que la línea mayoritaria que están siguiendo los diferentes juzgados es la de la declaración de improcedencia como por ejemplo la dictada en la sentencia STSJ CAT 1586/2021 de 23 de abril de 2021.

6. Opinión Personal

Desde que en el Consejo de Ministros del 27 de marzo de 2020 el Gobierno prohibió los despidos por fuerza mayor o causas económicas organizativas técnicas o de producción, en esencia, prohibió que las empresas que estaban atravesando por una mala situación económica pudieran despedir a algunos de sus trabajadores.

Un bloque de medidas muy ambiciosas que solo buscaban salvaguardar los datos de desempleo y que está tasa no se disparara a corto plazo e intentar perder las menores cotizaciones sociales posibles.

En esencia el gobierno prohibió que las empresas que estén atravesando ahora mismo por una muy mala situación económica pudieran despedir permanentemente a parte de sus plantillas acogiéndose a la figura del despido por causas objetivas.

El despido por causas objetivas conlleva una indemnización por despido para el trabajador de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

Por el contrario las empresas que sí necesitaban adelgazar parte de sus plantillas se vieron abocadas a recurrir a la figura del despido improcedente, el cual, resulta mucho más caro que el despido por causas objetivas. En particular el despido improcedente conlleva a una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, es decir, que el gobierno encareció el coste del despido en un momento en el que las empresas estaban especialmente débiles, el Gobierno hizo esto porque quiso inducir a que todas las empresas utilizarán el expediente de regulación temporal de empleo.

La figura del ERTE recordémoslo, conllevaba aparejada la obligación por parte de las empresas que lo soliciten de reincorporación de los trabajadores cuyo empleo se suspendió una vez la situación transitoria que justificaba esta suspensión hubiera terminado, o dicho con otras palabras lo que el Gobierno buscó que una vez concluido el estado de alarma, y por tanto, una vez concluida la emergencia sanitaria en la que nos encontramos, todos los despidos, todos los cientos de miles de despidos temporales que se hubieran producido al abrigo de esta crisis sanitaria y económica, vuelvan a traducirse en un incremento de

las plantillas de las empresas, y que por tanto, el brutal aumento del paro que presenciaremos en los meses siguientes al fin del Estado de Alarma, sea un aumento del paro transitorio que revierta una vez haya concluido la crisis sanitaria.

La medida podría haber parecido razonable si ahora el empleo cae mucho por la crisis, una vez la crisis haya finalizado, el empleo debería haber subido mucho.

Las empresas, no deberían aprovecharse de la coyuntura para despedir a trabajadores de manera definitiva, de manera permanente, sino que como mucho lo que tienen que hacer es ajustar temporalmente sus plantillas, y una vez regresemos a la normalidad que también las plantillas regresen a la normalidad.

El error profundo que yo veo, sin embargo, de este razonamiento es que una vez concluyó la crisis sanitaria, ni mucho menos terminó la crisis económica.

Esos meses de completo parón económico descapitalizaron enormemente a gran parte del tejido productivo español, y si el tejido productivo español se empobrece de manera persistente, el músculo financiero no es suficiente como para soportar el actual volumen de plantillas sobre sus espaldas.

Puede que en un futuro una vez esta parte del tejido productivo se haya recapitalizado, se pueda volver a contratar a esos trabajadores, pero desde luego hoy, con un tejido empresarial mucho más descapitalizado de lo que lo estaba antes del inicio de la crisis del COVID-19 va a ser imposible que España mantenga el actual volumen de empleo, y si el gobierno impide o encarece los despidos lo único que va a conseguir que las empresas se descapitalicen aún más.

Y además cuanto más se dificulte, cuanto más se encarezca el ajuste imprescindible de las plantillas más se van a tener que ajustar esas plantillas.

Por consiguiente y en definitiva, impedir que la economía del sector empresarial se reajuste ante las nuevas circunstancias que hemos y en cierta manera estamos viviendo, no hace que esas circunstancias desaparezcan. Esas circunstancias siguen erosionando la solvencia de las empresas, y por tanto, siguen provocando pérdidas extraordinarias. Por ende, y a mi parecer, si bien al principio del Estado de Alarma, no se tomaron las medidas más acertadas en

cuanto a la salvaguarda del empleo, ya que a mi parecer no se creía o no se quería creer que la pandemia del COVID-19 iba a acarrear los resultados que todos conocemos, finalmente y a través de los diferentes RD y Leyes, si se están tomando medidas, como las continuas ampliaciones de los ERTes, que pueden ayudar en cierto modo a las empresas para que su musculo financiero no se vea tan resentido.

Por otro lado, veo muy favorable para los trabajadores estás serie de reformas, ya que ahora el empresario antes de poder ejecutar un despido por causas objetivas precedentemente deben demostrar que no era posible acogerse a un ERTE, por tanto, suponen una fuerte recuperación de derechos desde que se aprobó en 2012 la reforma laboral del Partido Popular.

Quiero acabar mi opinión con una frase del ya fallecido político José Julián Martí Pérez que es bastante oportuna para situaciones de crisis como esta en la que nos encontramos.

“El derecho del obrero no puede ser nunca el odio al capital; es la armonía, la conciliación, el acercamiento común de uno y del otro.”

7. Anexo



Roj: **SJSO 2237/2020** - ECLI: **ES:JSO:2020:2237**

Id Cendoj: **08187440032020100001**
Órgano: **Juzgado de lo Social**
Sede: **Sabadell**
Sección: **3**
Fecha: **06/07/2020**
Nº de Recurso: **316/2020**
Nº de Resolución: **93/2020**
Procedimiento: **Despido objetivo individual**
Ponente: **ANA CRISTINA SALAS VELASCO**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

Juzgado de lo Social nº 3 de Sabadell Calle Francesc Macià, 36 Torre 1 - Sabadell - C.P.: 08208

TEL.: 936932607

FAX: 937244174

E-MAIL: social3.sabadell@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0818744420208015584

Despido objetivo individual 316/2020-D

Materia: Despidos con acumulación de tutela de derechos fundamentales

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:

Para ingresos en caja. Concepto: 2767000000031620

Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 3 de Sabadell

Concepto: 2767000000031620

Parte demandante/ejecutante: Eulalia , SOLIDARIDAD Y UNIDAD DE LOS TRABAJADORES

Abogado/a: CARLOS A LAMMERS BELBER

Graduado/a social:

Parte demandada/ejecutada: BIMBO DONUTS IBERIA SAU, MINISTERI FISCAL

Abogado/a: David Corominas Romero

Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 93/2020

Magistrada: Ana Cristina Salas Velasco

Sabadell, 6 de julio de 2020

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. El día 27 de abril de 2020 la parte demandante Eulalia , SOLIDARIDAD Y UNIDAD DE LOS TRABAJADORES, presentó una demanda contra BIMBO DONUTS IBERIA SAU, MINISTERI FISCAL que dio lugar al presente procedimiento Despido 316/2020. En la demanda, después de alegar los hechos y fundamentos de derecho oportunos, solicitaba que se estimara la pretensión formulada y se condenara a la parte demandada.

Segundo. La demanda fue admitida a trámite y las partes fueron convocadas a celebración de juicio, el cual tuvo lugar el día señalado, con la presencia de la partes comparecidas que constan registradas, quedando las actuaciones, después de la práctica de las pruebas propuestas y admitidas, vistas para sentencia.

Tercero. En la tramitación de este procedimiento se han observado las normas procesales esenciales aplicables al caso.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La actora, Eulalia, nacida el NUM000 .1955, cuyos datos personales constan en encabezamiento de su demanda, prestó servicios para la empresa demandada BIMBO DONUTS IBERIA SAU con una antigüedad desde 11.6.2019, con categoría de ayudante de producción y salario mensual bruto de 1.834,38.-€ con inclusión de prorrata de pagas extras.

(Hecho no controvertido -doc. 7 ramo de prueba parte demandada-)

SEGUNDO.- Desde el 1.6.2016 a 6.6.2019 la actora ha prestado servicios en las instalaciones de la empresa demandada a través de contratos de puesta a disposición suscritos entre la demandada y ETten periodos intermitentes.

La actora suscribió contratos de trabajo de duración determinada con empresas de trabajo temporal en los que se identifica a la demandada como empresa usuaria siendo la causa de la contratación necesidades productivas, con duración de escasos días al año. En el año 2018 estuvo contratada un total de 12 días desde 3.4.2018 a 20.12.2018 y en periodo 2019 prestó servicios desde 27.3.2019 a 6.6.2019 un total de 36 días (Doc. nº 1 a 83 ramo de prueba parte actora)

TERCERO.- Desde junio de 2019 la actora ha sido contratada por la empresa demandada mediante suscripción de contratos de duración determinada para ocupar puesto de ayudante operaria con las modalidades que se indican:

(Doc. nº 84 a 87 ramo de prueba parte actora y doc. 4, 5,6)

CUARTO.- En fecha 27.3.2020 la empresa remitió un correo electrónico a la actora en el que se le comunicaba que el día 28.3.2020 causaría baja en la empresa por finalización de la obra o servicio para el que fue contratada, causando baja en la empresa. (Doc. nº 6 ramo de prueba parte demandada)

QUINTO.- El día 1.10.2019 se suscribió Acuerdo entre empresa y RRTT por el que se acordaba implementar un turno de trabajo temporal y voluntario para asumir la producción de donut que otras plantas no podrían realizar como consecuencia del lanzamiento de mini donut. Se pactó que el turno se cubriría por personas voluntarias y, de no existir voluntarias, mediante contratación de personal eventual. El día 8 de octubre la empresa realizaría la búsqueda de personal para cubrir las posiciones que no se hubieran cubierto con personas voluntarias de plantilla. En fecha 24.10.2019, a solicitud de CCOO, se acordó que el turno implantado de sábado a miércoles (como máximo hasta 31.12.2019), se modificara, implantándolo de jueves a domingo. (Doc. nº 1 y 2 ramo de prueba parte demandada).

SEXTO.- En acta de reunión entre empresa y RRTT de 28.5.2020, la dirección comunicó una bajada continuada de producción de Donette de forma imprevista y la necesidad de dejar de realizar el turno de trabajo que se creó en octubre hasta después de periodo vacacional.

Se llega al Acuerdo de que las 10 personas que prestaban servicios con contrato de obra o servicio iban a causar baja con fecha 30.5.2020, si bien se les mantenía el derecho preferente a incorporarse en las vacantes que surgieran por vacaciones en esas líneas y las 9 personas con contrato indefinido se debían incorporar en las vacantes generadas, en turnos de Donut mañana o tarde o Donette mañana, de forma temporal y sin compensación.

Se adjunta documento con el número de toneladas producidas:

Tn real Nov 19 Dic 19 Ene 20 Feb 20 Mar 20 Abr 20 May 20 STP03 Donut 264 221 354 407 425 310 291 STP04 Donette 247 255 276 257 230 224 173 (Doc. nº 3 ramo de prueba parte demandada y testifical)

SÉPTIMO.- El día 19.6.2019 se realizó reconocimiento médico a la actora, y tras evaluar los riesgos de su puesto de trabajo, fue declarada apta. (doc. nº 8 ramo de prueba parte demandada).

OCTAVO.- En fecha 28.3.2020 se notificó la finalización de contrato a 5 trabajadores que prestaban servicios en el turno que prestaban servicios en el nuevo turno Donette noche-entre los que se encontraba la actora-. Los trabajadores afectados tenían como fecha de nacimiento el NUM001 .1990, el NUM002 .1993, el NUM000 .1955 (actora), el NUM003 .1976 y el NUM004 .1960



(doc. nº 9 y 10 ramo de prueba parte demandada).

NOVENO.- En reunión informativa sobre los riesgos derivados de COVID-19 se informó a los trabajadores de quienes eran consideradas personas sensibles a COVID-19 y se les comentó los trabajadores mayores de 60 años formaban constituían un colectivo de riesgo por lo que, seguramente, la empresa las enviaría a casa.

El 17.3.2020 el técnico de seguridad y bienestar envió un correo informando de que las personas de riesgo debían informar a RRHH que pertenecían al colectivo sin especificar cual, siendo el servicio de vigilancia y prevención quien realizaría las recomendaciones a llevar a cabo.

La actora no comunicó a RRHH que se encontraba entre el grupo de personas de riesgo. (doc. nº 13, 14 y 15 ramo de prueba parte demandada y testifical)

DECIMO.- En fecha 31.5.2020 se comunicó la extinción de contrato a los trabajadores que prestaban servicios en nuevo turno Donette como consecuencia de la caída de pedidos y, en consecuencia, de producción. (doc. nº 11 ramo de prueba parte demandada)

DECIMOPRIMERO.- El 27.4.2020 se presentó papeleta de conciliación. (Documental adjunta a demanda)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de art. 97.2 LRJS se deja constancia de que el relato de hechos que se declara probado responde a la valoración conjunta de la prueba practicada, según se detalla en cada hecho, básicamente prueba documental aportada por ambas partes que no fue impugnada.

Y en relación a la prueba testifical se deja constancia de que debemos estar a los datos que se desprenden de la prueba documental pues el testigo no tuvo conocimiento de los hechos de forma directa al no coincidir con la actora en el mismo turno de trabajo, realizando manifestaciones que no resultaron coincidentes con los hechos que se desprenden de la prueba documental aportada.

SEGUNDO.- El presente procedimiento tiene como objeto en análisis de la extinción laboral de la relación laboral entre la actora y la demandada en base a la finalización del servicio para el que fue contratada.

La **parte actora** impugna la extinción y solicita, como pretensión principal, la declaración de *nulidad* del despido por: a) Vulneración de derechos fundamentales. Esencialmente el art. 14 CE-discriminación por razón de edad- pues considera que la extinción de la relación laboral se produjo como consecuencia de que tiene 65 años y debido a la situación actual de COVID-19 está calificada como persona de riesgo, siendo este el verdadero motivo de la extinción contractual, por lo que también estima vulnerados el art. 24.1, art. 10 y art. 15 CE y art. 35 y Convenio nº 158 OIT al estar ante despido sin causa b) Vulneración de las garantías previstas en RDL 8/2020 (art. 22 y 23) y RDL 9/2020, art 2 y 5 en relación a art. 6.4 y 7.2 de Código Civil, pues si bien aún no se había publicado el RD 9/2020 la empresa tenía conocimiento de la regulación que se aprobaría. Se acumula la reclamación de indemnización por vulneración de derechos fundamentales por importe de 6.251.-€, en concepto de daños morales tomando como referencia la sanción prevista en art. 40 LISOS. Subsidiariamente se solicita la declaración de *improcedencia* del despido por inexistencia de causa de extinción, pues la actora tenía la condición de trabajadora por tiempo indefinido al haber suscrito contratos de trabajo temporal en fraude de ley y en todo caso por inexistencia de causa que justifique la contratación temporal, pues los trabajadores continúan realizando el turno para el que se contrató a la actora.

La parte demandada se mostró conforme con los datos laborales de la actora y fecha de extinción. Negó que el criterio de selección fuera la edad de la trabajadora, tal como se desprende del hecho de que otros 4 trabajadores vieran extinguido el contrato por la misma causa en la misma fecha y del hecho de que la empresa tenga empleados a personas con 60 años que continúan prestando servicios; siendo que, además, la actora no comunicó que se encontrara entre el colectivo de trabajadores vulnerables COVID.19. Y en relación a la naturaleza de la relación laboral, estamos ante un contrato temporal con causa, suscrito para atender necesidades productivas según Acuerdo con los RRTT. Acuerdo en el que consta la fecha de finalización del servicio, por lo que, en el momento en que se produjo un descenso de producción se procedió a notificar a algunos trabajadores la extinción de contrato, siendo que además, todos los contratos suscritos para cubrir el turno se extinguieron a 31.5.2020.

TERCERO.- En el presente supuesto, a través de la prueba documental aportada, se acreditan las circunstancias laborales que constan en demanda.

Respecto a las condiciones laborales de la trabajadora es necesario señalar que en escrito de demanda se postula antigüedad de 11.6.2019 sin referencia alguna al periodo en que la trabajadora prestó servicios a través de ETT y sin cuestionar la naturaleza temporal de los contratos suscritos en ese periodo por lo que, no resultó



controvertido que la actora prestó servicios a través de ETT en periodos anteriores al contrato suscrito en junio de 2019 por causa productiva, existiendo una ruptura del nexo contractual con anterioridad a suscribir el contrato de trabajo con la empresa demandada (STS 12.7.2010, rec. 76/2010). Por lo que, las pretensiones que formuló el sindicato coadyuvante en fase de trámite de conclusiones carecen de relevancia a efectos de este procedimiento.

Establecido lo anterior resta por analizar la naturaleza de la relación laboral de la actora, al haber suscrito en junio de 2016 un contrato de duración determinada en modalidad de eventual por circunstancias de la producción para cubrir periodos vacacionales de los trabajadores de la empresa que fue objeto de una prórroga y tuvo vigencia de 11.6 a 13.10.2019 y, sin solución de continuidad, otro contrato en la misma modalidad contractual (acumulación de tareas) con vigencia de 15.10 a 24.10.2019, para finalmente, suscribir el contrato de obra o servicio para asumir producción que otras plantas no pueden realizar con vigencia de 3.11.2019 con duración aproximada de 2,5 meses (hasta 18.1.2020) cuya extinción se impugna.

En relación al primer contrato suscrito, cabe señalar que no cumple los requisitos de concreción de causa, pues no se especifica el trabajador o trabajadores que se encuentran en periodo vacacional, siendo requisito necesario su identificación, según ha resuelto el TS en Sentencias de 26.3.2013 (rec. 1415/2012) y de 9.12.2013 (Rec. 101/2013).

Pero es que, a mayor abundamiento, no cabe olvidar que en nuestro ordenamiento jurídico el contrato indefinido constituye la regla general de la que se apartan los supuestos tasados y específicamente diseñados por el legislador, y el contrato

eventual por circunstancias de la producción no resulta hábil para cubrir necesidades organizativas claramente previsibles y consideramos que no es posible considerar que la cobertura de periodos vacacionales constituya una circunstancia sobrevenida, pues la empresa organiza el sistema de trabajo según el número de empleados contratados y jornada anual de trabajo, con lo que es evidente que tiene conocimiento de los descansos por vacaciones al comienzo de cada año y la respuesta al volumen de actividad normal debe contemplar las horas efectivas de trabajo pues el hecho de que los trabajadores de plantilla ejerciten su derecho a las vacaciones es una circunstancia previsible y no es ajustada a derecho al cobertura temporal de sus funciones acudiendo a la vía de la contratación temporal. Todo ello de conformidad con la cláusula 5.1 de Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada celebrado el 18.3.1999, que figura como anexo a la D. 1999/70/CE, cláusula 5.1 en relación a art. 15.1bTRLET y art. 3 RD 2720/1998.

A lo anterior es necesario añadir que la empresa no ha justificado la existencia de causa de los contratos suscritos, pues no se aporta la distribución del periodo vacacional de los trabajadores del centro de trabajo de Santa Perpetua de la Mogoda, como tampoco ha justificado la existencia de causa en el segundo contrato suscrito, esto es el incremento de producción por lo que no acredita causa que justifique la contratación de la actora en el mes de octubre de 2019, siendo evidente que disponía de los datos que hubieran podido acreditar el recurso a la contratación eventual (art 217.7 LEC), pues según se desprende del hecho sexto, la empresa dispone del número de toneladas de producto realizadas cada mes sin que se aportara dato alguno del periodo anterior a noviembre.

En definitiva estimamos que la actora ha prestado servicios desde junio de 2019 mediante contratos temporales que fueron suscritos en fraude a la ley, sin que la interrupción entre ellos constituya un hecho relevante dado que no supuso la ruptura del nexo contractual, por lo que en el momento de suscribir el contrato de 3.11.2019 tenía la condición de trabajadora indefinida y, en consecuencia, la extinción realizada el 28.3.2020 en base a la finalización del periodo contratado carece de causa legal, por lo que estamos ante un despido sin causa.

CUARTO.- Resuelto lo anterior procede resolver la calificación del despido. La parte actora alega que la actora fue despedida por razón de su edad, 64 años, y como consecuencia de estar incluida en el colectivo de trabajadores vulnerables por COVID-19. Lo cierto es que de la prueba practicada se desprende que la empresa procedió a extinguir el contrato de cinco empleados el 28.3.2020 y que de los cinco tan solo dos trabajadoras tenían 60 años cumplidos, sin que se haya acreditado que el resto de empleados mayores de 60 años hubieran visto suspendido el contrato por decisión de la empresa, siendo que además la actora no comunicó al servicio de prevención que cumplía criterios para ser considerada como trabajadora sensible por lo que, en consecuencia, no constando acreditada la prueba de indicios y constando que la actora ha sido contratada en periodos sucesivos sin ningún problema derivado de la edad, procede desestimar la existencia de vulneración de derecho fundamental a la igualdad por razón de edad. Así mismo procede desestimar la vulneración de derechos fundamentales que alega la parte actora, a la dignidad (art. 10CE) y a la integridad física y moral (art. 15 CE), así como el derecho a la tutela judicial efectiva (24 CE), pues se impugna una decisión empresarial en base a una finalización de contrato, sin que la empresa haya atentado contra la



salud de la empleada, ni su dignidad ni tampoco haya adoptado esta decisión como represalia al ejercicio de acciones legales, pudiendo impugnar la extinción de contrato según ha estimado conveniente. Desestimada la existencia de vulneración de derechos fundamentales solo es posible desestimar la reclamación de cantidad en concepto de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales que formula la parte actora.

QUINTO.- Subsidiariamente a lo anterior, la parte actora solicita que se declare la nulidad del despido por vulneración de art. 2 de RD 9/2020 de 27 de marzo, que entró en vigor el 28.3.2020, en el que se dispone:

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.

Los artículos 22 y 23 de RDL 8/2020 de 17 de marzo, establecen medidas excepcionales a las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del art. 47 TRLET.

Según se desprende del relato de hechos probados, la empresa comunicó a la actora la extinción de contrato de trabajo el día 27.3.2020, fecha en que estaba vigente el RD 463/2020 de 14 de marzo por el que se adoptaban medidas de limitación de movilidad de la población, así como el RDL 8/2020 en el que se establecían medidas para evitar la destrucción de empleo y se había aprobado, y estaba pendiente de publicación, el RDL 9/2020 que fue publicado en BOE de 28 de marzo, fecha de efectos del despido, no siendo verosímil considerar que la demandada desconociera los términos de la norma en el momento de notificar la extinción.

En la carta de extinción de contrato se hace referencia a la finalización de la obra o servicio para el que fue contratada, cuando lo cierto es que, de estimar los argumentos de la empresa, esto es, de considerar que estábamos ante un contrato temporal, debió adoptar las medidas previstas en RDL 8/2020 y en su caso suspender el cómputo de vigencia del contrato de trabajo en aplicación de art. 5 RD 9/2020, ya que, según se reconoció en acto de juicio, en realidad se extinguió el contrato de trabajo a cinco de los empleados como consecuencia de la disminución de pedidos y de producción derivada de la declaración del Estado de Alarma.

En definitiva, se considera que, en realidad, la extinción de contrato de la actora se produjo como consecuencia de la situación derivada de la declaración del Estado de Alarma y la existencia de circunstancias que habilitaban a la empresa para adoptar las medidas previstas en RD 8/2020 por lo que, al extinguir la relación laboral de la actora no solo aduce una causa que no justifica la extinción, según los artículos 22 y 23 de RDL 8/2020 y artículo 2 de RDL 9/2020, sino que supone un incumplimiento de las disposiciones legales adoptadas por el legislador con la finalidad de evitar la destrucción de empleo, finalidad que se refleja en Exposición de Motivos (III) del RD 8/20, en que sostiene que las medidas del Cap III del RD-Ley 8/20 están orientadas a evitar despidos y a conservar el empleo, y esa finalidad habrá de predominar en la hermenéutica que regula los despidos en el ámbito excepcional del COVID-19, siendo esta finalidad la que justifica la redacción del art. 2 RD-Ley 9/2020.

Siendo así, consideramos de aplicación el art. 6.3 de Código Civil por cuanto la extinción del contrato de trabajo de la actora constituye un acto contrario a norma imperativa además de constituir un fraude de ley, art. 6.4 de Código Civil, pues la empresa se ampara en causa inexistente para conseguir un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, esto es, la extinción de la relación laboral a fecha 28.3.2020, cuando las normas vigentes proscriben la destrucción de empleo derivada de la situación excepcional del Estado de alarma derivado de COVID-19. En consecuencia procede declarar la nulidad del despido notificado a la actora con efectos de 28.3.2020, con las consecuencias previstas en artículo 55.6 TRLET.

QUINTO.- Frente a la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación conforme a lo dispuesto en el artículo 191.1 LRJS.

VISTOS los preceptos citados y los demás de general y pertinente aplicación

FALLO

ESTIMO PARCIALMENTE la demanda interpuesta por Eulalia frente a BIMBO DONUTS IBERIA SAU en reclamación por DESPIDO y declaro la NULIDAD del acordado por la demandada con efectos 28.3.2020, y



condeno a la demandada a la readmisión de la actora con abono de salarios de tramitación desde el día siguiente al despido hasta la notificación de la presente resolución a razón de 60,31.-€ día.

Modo de impugnación: recurso de **SUPPLICACION**, ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, que debe ser anunciado en esta Oficina judicial en el plazo de **CINCO** días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación (artículo 194 LRJS).

En el momento del anuncio, es necesario acreditar el haber efectuado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano judicial, la constitución de un depósito por importe de 300 euros; y, si la sentencia impugnada ha condenado al pago de una cantidad, también se debe acreditar haber consignado dicha cantidad en la referida Cuenta, en el momento del anuncio. Esta consignación en metálico puede sustituirse por el aseguramiento mediante aval bancario solidario y pagadero a primer requerimiento emitido por una entidad de crédito. Y todo ello, sin perjuicio de las tasas legalmente aplicables (artículos 229 y 230 LRJS).

Están exentos de consignar el depósito y la cantidad referida aquél que ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, así como las personas físicas y jurídicas y demás organismos indicados en el art. 229.4 LRJS.

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. La Magistrada

FONDO DOCUMENTAL CEJUD

8. Bibliografía

- DURÁN LOPEZ, FEDERICO; “El despido objetivo: causas, forma y efectos” Civitas Revista española del Derecho del Trabajo núm. 100/2000 (2), Estudios
- Sala Franco, Tomás y Ángel Blasco Pellicer. La extinción del contrato de trabajo. [1a edición]. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020. Print.
- MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, MIGUEL ÁNGEL, Permiso de conducción, ineptitud sobrevenida y su efecto en el contrato de trabajo, Universidad de Sevilla
- Arias Domínguez, Á. (2014). Tres años de reforma del despido colectivo, ¿ha conseguido su propósito el legislador?. Dykinson.
- López Cumbre, Lourdes (2021) Artículo digital “Despido objetivo en el año de menos pérdida económica”, www.ga_p.com.

Sentencias

- STJUE n.º C-422/14, de 11 de noviembre de 2015.
- STS 3130/2005, de 17 de mayo de 2005 - ECLI:ES:TS:2005:3130
- STS 1203/2009, de 02 de marzo de 2009 (Rec. 1605/2008) - ECLI:ES:TS:2009:1203
- STS 67/2021 de 14 de enero de 2021 - ECLI:ES:TS:2021:67
- STSJ PV 2969/2017, de 19 de septiembre de 2017 - ECLI:ES:TSJPV:2017:2969
- STSJ PV de 23 de febrero de 2021 4/2021 - ECLI:ES:TSJPV:2021:4
- STSJ CAT 1586/2021 de 23 de abril de 2021 - ECLI:ES:TSJCAT:2021:1586
- STSJ BAL 140/2021, de 08 de febrero de 2021 - ECLI:ES:TSJBAL:2021:140
- STSJ de Madrid 956/2009, de 10 de noviembre de 2009 (Rec. 4339/2009, JUR 2010\37917) - ECLI:ES:TSJM:2009:13444
- STSJ CL 716/2008 - ECLI:ES:TSJCL:2008:716
- SS.TSJ de Murcia, de 23 de Octubre de 1995, Rec. 892/1995

- SJSO 3611/2020 de Barcelona, de 28 de julio de 2020 - ECLI:ES:JSO:2020:3611
- SJSO 2237/2020 de Sabadell, de 06 de julio de 2020 (Rec. 316/2020) - ECLI:ES:JSO:2020:2237

Legislación

- Constitución Española
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- Real Decreto 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.
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.
- Real Decreto 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.
- Real Decreto 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.
- Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.
- Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.