

# COVID-19: primer pronunciamiento judicial sobre la prohibición de extinguir contratos por causas objetivas

[Jdo Social núm 3 Sabadell 6-7-20, nº 93/2020](#)

## *Nulidad de despido de trabajadora*

La trabajadora, que encadenaba contratos temporales desde 2019, el último por obra o servicio determinado, es despedida **un día antes de la entrada en vigor** del RDL 9/2020, que prohibía el despido por causas objetivas asociadas al COVID-19. La trabajadora demanda a la empresa y solicita la nulidad de su despido, entre otras razones, por **vulneración del RDL 9/2020**, pues si bien no había sido publicado en la fecha de la notificación de la extinción del contrato, su contenido había sido anunciado días antes en diversos medios de comunicación.



CONSULTING I ASSESSORIA GARVI, S.L. / NIF: B65992968 / C/ Antoni Gaudí, 43  
08696, La Pobla de Lillet (Barcelona) / Telèfon: 600206815  
E-Mail: [sgarcia@assessoriararvi.com](mailto:sgarcia@assessoriararvi.com) / Web: [www.assessoriararvi.com](http://www.assessoriararvi.com)

El JS comienza **analizando la temporalidad** del contrato extinguido y concluye declarando su carácter **indefinido** y no temporal ya que carecía de causa legal y, por tanto, había sido suscrito en fraude de ley. Dispone 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.

Con relación a la **vulneración del RDL 9/2020**, el JS recuerda que esta norma establecía que la **fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción** que tuvieran su origen en el COVID-19, no se podrían entender como justificativas de la extinción de un contrato de trabajo ni de un despido (RDL 9/2020 art.2). El Juzgado considera que, en realidad, la extinción del contrato de la trabajadora se ha producido como consecuencia de la situación derivada de la declaración del Estado de Alarma y que, además, existían las circunstancias que habilitaban a la empresa para adoptar las medidas incluidas en el RDL 8/2020 (ERTEs por causas ETOP o por fuerza mayor. Por ello, al extinguir la relación laboral, la empresa no solo aduce una causa que no justifica la extinción, sino que también incumple las disposiciones legales adoptadas por el legislador para evitar la destrucción de empleo, y es esa finalidad la que debe predominar en la interpretación de la normativa que regula el despido en el ámbito excepcional del COVID-19. Por otra parte, el JS considera inverosímil que la empresa desconociera los términos de la norma en el momento de notificar la extinción, dado que su contenido se había comunicado previamente en diversos medios de comunicación.

Respecto de la **calificación del despido**, el JS desecha que el despido sea tanto procedente como improcedente, y considera que la extinción del contrato constituye un fraude de Ley, pues la empresa se ampara en una causa inexistente para conseguir un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico - la extinción de una relación laboral por causas derivadas del COVID-19, por lo que entiende que lo que procede es la anulación del despido.

En consecuencia, se **estima la demanda** y se declara la nulidad del despido de la trabajadora, condenando a la empresa la readmisión de la trabajadora y al abono de los salarios de tramitación.

## Medidas de protección del empleo (RDL 9/2020 art. 2 y 5)

<p><b>Contratos temporales</b>(RDL 9/2020 art.5; RDL 24/2020 art.7)</p>	<p>El tiempo de suspensión de los contratos temporales por ERTE debido a fuerza mayor o a causas ETOP derivados del COVID-19 interrumpirá el cómputo de su duración.</p> <p>Esta limitación se mantiene hasta el 30/09/2020.</p>
<p><b>Contratos indefinidos</b>(RDL 9/2020 art.2; RDL 24/2020 art.7)</p>	<p>Las causas relacionadas con el COVID-19 no son justificativas de despido.</p> <p>Esta limitación se mantiene hasta el 30/09/2020.</p>

## “Interrupción de los temporales”

*El cómputo de los contratos temporales incluidos en un ERTE de suspensión ha quedado interrumpido. ¿Cómo le afecta esta medida?*

### Documentos relacionados

**Se pueden incluir.** Si tramita un ERTE, puede incluir a todos sus trabajadores con independencia del contrato que tengan. **Apunte.** Ahora bien, si en un ERTE de suspensión como consecuencia del coronavirus ha incluido contratos eventuales por circunstancias de la producción, contratos de obra o servicio, contratos en prácticas y para la formación, y contratos de relevo e interinidad, tenga en cuenta:

- La suspensión de dichos contratos supone la interrupción del cómputo, tanto de su duración como de los períodos de referencia dentro del cual se pueden celebrar. Esta medida no se aplica en los ERTE de reducción de jornada, ya que durante el ERTE los afectados siguen prestando servicios.
- La interrupción indicada es equivalente al período en el que el contrato haya quedado suspendido por el ERTE.

**Ejemplos.** El 1 de enero su empresa firmó un contrato eventual de seis meses (que iba a terminar el 30 de junio), y ahora ha incluido al trabajador en un ERTE que va a durar dos meses. Pues bien, el contrato finalizará el 31 de agosto (los dos meses de ERTE suponen que el contrato finalice dos meses después de su fecha teórica de terminación). **¡Atención!** En todo caso, vea algunas situaciones que se puede encontrar:

- Si ha incluido en el ERTE un contrato de obra pero al finalizar dicho ERTE la obra ha desaparecido (por ejemplo, iba vinculada a un trabajo para un cliente que ha rescindido el contrato con su empresa), termine el contrato de trabajo tras el ERTE. Aunque el cómputo de la duración del contrato se haya interrumpido, no deberá mantenerlo, ya que la causa objeto del contrato ya no existirá.
- Lo mismo ocurrirá si la causa de un contrato eventual ya no existe cuando finalice el ERTE. Por ejemplo, si se firmó para cubrir un aumento de pedidos de Semana Santa, al no haber causa para continuar con el contrato cuando termine el ERTE, éste no podrá producir efectos y su empresa lo podrá finalizar.