

DESPIDOS SIN CAUSA DURANTE LA VIGENCIA DE LA NORMATIVA DE EMERGENCIA SANITARIA: LA STS 841/2022, DE 19 DE OCTUBRE

JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València

1. El objeto de esta breve entrada es reflexionar sobre la interesante STS 841/2022, de 19 de octubre, que resuelve la cuestión de la calificación del despido producido en desconocimiento del art. 2 RDL 9/2020, de 27 de marzo. Bajo la rúbrica “medidas extraordinarias para la protección del empleo”, el precepto establecía que “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”. Posteriores RRDDL (24/2020, 30/2020, 2/2021) prorrogaron su vigencia en el marco de las sucesivas normas coyunturales emanadas durante la pandemia; y luego pasó, con idéntica redacción, a la Ley 3/2021 –siendo su vigencia temporal inicialmente prevista prorrogada en dos ocasiones más (RRDDL 11/2021 y 18/2021).

Desde su entrada en vigor, estas “medidas extraordinarias” han estado envueltas en la polémica. Se ha discutido, en efecto, si, en caso de ser desconocidas, recurriendo a la extinción contractual en lugar de a las medidas de regulación temporal de empleo, aquella había de ser declarada nula o improcedente. No es posible extenderse ahora en el debate que ha sido detalladamente estudiado por Paz Menéndez (*Facultades extintivas en la era COVID*, València, Tirant, 2021, pp. 105 ss.). Basta dejar constancia de su existencia y de que se ha trasladado a la doctrina de suplicación, como puede verse en la entrada de Ignasi Beltran de Heredia sobre [“La «prohibición» del despido \(art. 2 RD Ley 9/2020\) no acarrea la nulidad \(STS 19/10/22\)”](#). Ello ha posibilitado, en fin, que la cuestión acceda el TS a través del correspondiente recurso de casación para la unificación de doctrina.

A estas alturas, nada descubriré en relación con el desenlace. La doctrina del TS, en cuya virtud el desconocimiento de la regla del art. 2 RDL 9/2020 conduce a la declaración de improcedencia del despido, ha trascendido a los medios de comunicación generales. Interesa más profundizar brevemente sobre su fundamentación, por contribuir al debate que ya se ha abierto en los blogs especializados, que, como era de esperar, se han dividido entre los que se han manifestado a favor –como Ignasi Beltran de Heredia, en la ya citada entrada– o más críticos –por ejemplo, Eduardo Rojo en su [“apunte sobre la sentencia del TS de 19 de octubre de 2022”](#)–.

2. Omitiré la extensa parte de la sentencia en la que se reconstruye la doctrina jurisprudencial consolidada sobre diferentes aspectos, sustantivos y procesales, vinculados a la calificación del despido. Se ofrece un análisis muy detallado, aunque acaso innecesario pues los factores

a considerar para calificar una extinción antijurídica del contrato de trabajo como nula o improcedente son suficientemente conocidos. Por eso, interesa más centrarse en la argumentación que sustenta directamente el fallo que, a mi juicio, es doble.

De entrada, se hace hincapié en la literalidad del art. 2 RDL 9/2020. A pesar de que se haya utilizado reiteradamente la expresión «prohibición de despedir» para describir su contenido, lo cierto es que en su interior no hay nada parecido. Contiene más bien “una destipificación, una neutralización de causas extintivas”: “dificultades empresariales que podrían justificar, en condiciones de normalidad, una extinción ajustada a Derecho ya no pueden alcanzar esa legitimación”. Estamos pues en el terreno de los vicios causales, cuya calificación natural es la de improcedencia. Por supuesto, el legislador podría haber optado por una configuración diferente, pero no lo ha hecho, “lo que resulta decisivo”, sobre todo si se tiene en cuenta que ha dispuesto de “múltiples ocasiones” para hacerlo.

Pero, sobre todo, la sentencia descarta el recurso a las reglas sobre “eficacia general de las normas jurídicas” contenidas en el título preliminar del Código Civil. Lógico que así sea: las normas civiles solo se aplican “como supletorias en las materias regidas por otras leyes” (art. 4.3). De este modo, como indica la sentencia, “son las normas laborales sustantivas y procesales las que se vienen encargando de establecer la tipología valorativa de los despidos y sus consecuencias”. Es más, incluso si esto no fuera así, y procediera la aplicación de las reglas de los arts. 6 y 7 CC, la solución no sería distinta. El carácter subsidiario es explícito en el art. 6.3 CC que solo asocia la nulidad a los actos contrarios a las normas imperativas y prohibitivas cuando en ellas no “se establezca un efecto distinto para el caso de contravención”. Por otro lado, a efectos del art. 6.4 CC, no creo que haga falta insistir que las normas que se defraudan cuando existen vicios causales son las que tutelan el principio de causalidad, precisamente las que conducen a la improcedencia. En fin, el recurso al art. 7 no parece arrojar resultados distintos habida cuenta que se resuelve, fundamentalmente, en términos indemnizatorios.

3. En este contexto, creo que el desenlace era inevitable: no cabe, a mi juicio, discutir la corrección de la STS 841/2022, 19 octubre, desde una perspectiva jurídico formal. No me resisto, con todo, a hacer una breve reflexión final sobre el problema que acaso subyace en este tema y de otros que se están planteando en relación con calificación y efectos del despido ilícito. Nuestro modelo legal de garantía del principio de causalidad del despido produce cierta insatisfacción. La innegable erosión de los derechos de las víctimas de un despido antijurídico genera la, seguramente certera, impresión de que no siempre ofrece reparación adecuada y conduce al intento de obtenerla por vías alternativas a las establecidas en las normas legales, fundamentalmente mediante el recurso a las normas internacionales que regulan la estabilidad en el empleo.

No es este lugar para entrar en esta cuestión. Pero sí para dar cuenta de que el tema aparece, de forma sorpresiva, en el pronunciamiento que se comenta. A pesar de que en la sentencia impugnada esta cuestión no se plantea en modo alguno, las últimas consideraciones de la fundamentación del TS (bajo el lema “la improcedencia no convalida la decisión empresarial”) se dedican a la valoración de nuestro sistema legal vigente desde el prisma del convenio 158 OIT. Aunque estoy conforme con las conclusiones que se sostienen, es muy probable que este tema vaya a ser especialmente controvertido en el futuro próximo como consecuencia del cuestionamiento del modelo ante el CEDS. Es claro, por lo demás, que el problema no es solo, ni fundamentalmente, interpretativo. Desde la reforma de 1994 hasta la de 2012, se ha buscado también la flexibilidad en la disminución de las garantías de los trabajadores frente a las decisiones antijurídicas. Quizá haya llegado el momento de replantear esta línea de tendencia a través de las oportunas reformas normativas.