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



Es una realidad innegable que el SARS-CoV-2, conocido generalmente como **CORONAVIRUS**, se está propagando, de una manera especialmente peligrosa, en la economía mundial, cada vez más globalizada.

No se puede negar la influencia que en la economía tienen las relaciones comerciales con otros países para cualquier empresa o profesional, por pequeño que sea su negocio; bien sea por la compra de materias primas, bien sea por el destino de los productos que vende o de los servicios que presta

Ante esta situación, y desde hace algunas fechas, como diría un Ex-presidente del Gobierno, se está hablando de **las medidas que pueden adoptar las empresas para paliar las terribles consecuencias de esta pandemia**.

Así, se ha hablado de la aplicación de medidas preventivas contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para evitar situaciones de riesgo en las empresas, de la implantación de medidas de teletrabajo y de atención no presencial a clientes; y de la tramitación de un Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE), para llevar a cabo suspensiones de contrato y reducciones de jornada de carácter temporal, mientras dure esta situación.

Sin embargo, es inevitable, ante la situación que están sufriendo muchas pequeñas y medianas empresas, que se formule la pregunta de si **es posible realizar despidos objetivos a causa del CORONAVIRUS**.

Vamos a analizar en este Comentario qué causas legales permiten hacer un despido objetivo y vamos a tratar de responder a esta pregunta; aunque ya adelantamos que la respuesta es compleja.

Conforme al **Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores**, la extinción del contrato por causas objetivas puede hacerse por las siguientes causas:

**a)** 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.

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

**c)** Cuando concurra alguna de las causas previstas en el **artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores**, es decir, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Descartados los supuestos a) y b), que nos son aplicables, por su propia redacción, al caso indicado; solo podemos centrarnos en el caso de despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que, no obstante, debemos analizar en detalle.

Según la norma, 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. 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.

Por tanto, aunque el **CORONAVIRUS** está repercutiendo, indudablemente, de forma muy negativa en la economía, aún es precipitado que se pueda acreditar la concurrencia de pérdidas o de disminución persistente de ingresos, porque aún no ha transcurrido tiempo establecido legalmente para ello.

Es decir, que, **si una empresa pretende realizar, ahora mismo, un despido por causas económicas, justificado en la incidencia del CORONAVIRUS**, lo más probable es que la resolución judicial lo declare como **IMPROCEDENTE**, porque no se cumplen los requisitos legales para entender que existen causas económicas.

En cuanto al resto de causas, la Ley señala que 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.

De las causas citadas, haciendo una interpretación de las mismas, y poniéndolas en relación con la incidencia del **CORONAVIRUS**, la única que podría argumentar, en determinados casos, una extinción del contrato sería la **causa productiva**, porque está relacionada con la demanda de los productos y servicios que la empresa ofrece en el mercado.

Pongamos un supuesto:

Un establecimiento de hostelería en el que la demanda, como consecuencia de esta crisis, es nula. Lo que podría ocurrir, por ejemplo, en la cantina de un centro universitario.

En este caso, la falta de demanda por ausencia total de clientes podría constituir una causa productiva que justificase los despidos, **pero resulta que esa falta de demanda es coyuntural**, es decir, temporal y no definitiva; y ello, sin duda alguna, podría suponer el rechazo judicial a ese despido y su calificación de improcedente.

Avala el anterior criterio el hecho de que el **artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores**, que se refiere a la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, también contempla la causa productiva por cambios en la demanda, cuando se deba a una situación provisional o coyuntural, como causa no para extinguir los contratos, sino para la suspensión del contrato o la reducción de jornada.

Y añade el **R.D. 1483/2012, de 29 de Octubre**, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada que el alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar. En este caso a la incidencia que el **CORONAVIRUS** tenga en la actividad de la empresa.



Finalmente, debemos hacer mención a la causa de extinción del contrato contemplada en el **Artículo 49.1 h) del Estatuto de los Trabajadores**, que señala que el contrato puede extinguirse por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el **artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores**, que es el precepto que regula el expediente de regulación de empleo por causa mayor.

La incidencia que el **CORONAVIRUS** tenga en la actividad de la empresa tampoco puede justificar un despido por fuerza mayor al amparo del **Artículo 49.1 h) del Estatuto de los Trabajadores** porque la norma exige que la imposibilidad de prestar el trabajo sea definitiva y, por el momento, la situación causada por la epidemia se presumen como coyuntural.

Además, y como en el caso anterior, el Estatuto de los Trabajadores también contempla la fuerza mayor temporal como causa, pero para la suspensión del contrato o la reducción de jornada, mediante la tramitación de un ERTE.

En conclusión:

Entendemos que, al menos en el momento actual, la incidencia que el **CORONAVIRUS** pueda tener en la actividad de la empresa difícilmente podría justificar un despido, ni por causas objetivas ni por fuerza mayor.