

Extinció del contracte de treball, per causes de força major o per causes objectives, previstes en els articles 22 i 23 del Reial Decret-Llei 8/2020, de 17 de març.

L'article 2, del Reial Decret-Llei 9/2020, de 27 de març estableix 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*".

I. Finalitat de la prohibició

La finalitat que persegueix el Govern de l'Estat amb aquesta prohibició és que les causes en les quals s'empara els expedients de regulació d'ocupació dels articles 22 i 23 del Reial Decret-Llei 8/2020, no siguin utilitzades per introduir mesures traumàtiques amb relació a l'ocupació, o sigui, l'extinció del contracte de treball, sinó que siguin utilitzades per adoptar mesures temporals que són, en definitiva, en opinió del Govern, les que millor responen la situació conjuntural derivada de la COVID-19.

Això, si menys no, és el que consta en l'exposició de motius de la norma.

II. Àmbit d'aplicació de la prohibició

Així doncs, per saber l'abast d'aquesta prohibició d'extinció del contracte de treball que estableix aquesta norma, haurem de fer referència a quines són aquestes causes dels articles 22 i 23 de la disposició legal abans esmentada.

1. CAUSES DE FORÇA MAJOR.

L'article 22 del RDL 8/2020, ens estableix com a força major les pèrdues d'activitat a conseqüència de la COVID-219, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que impliquin:

- Suspensió d'activitats.
- Cancel·lació d'activitats.
- Tancament temporal de locals d'afluència pública.
- Restriccions en el transport públic.
- Restriccions en la mobilitat de les persones.
- Restriccions en la mobilitat de les mercaderies.
- Manca de subministraments que impedeixin l'activitat ordinària empresarial.
- Situacions urgents i extraordinàries degudes a contagis de la plantilla.
- Situacions urgents i extraordinàries degudes a aïllament preventiu de persones treballadores.

2. CAUSES ECONÒMIQUES, TÈCNIQUES, ORGANITZATIVES O DE PRODUCCIÓ.

L'article 23 del RDL 8/2020, no ens estableix cap definició específica d'aquestes causes i, per tant, haurem d'anar a buscar la seva definició en l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors.

- Causes econòmiques: quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en supòsits tals com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes.
- Causes tècniques: quan es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.
- Causes organitzatives: quan es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.
- Causes productives: quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

Així sí, l'article 23 del RDL 8/2020 aclareix que aquestes causes han d'estar relacionades amb la COVID-19.

III. Àmbit temporal de la prohibició

El Reial Decret-Llei 9/2020, de 27 de març, entrava en vigor el dia 28 de març i, per la seva banda, l'article 7 del Reial Decret-Llei 24/2020, de 26 de juny prorrogava la vigència de l'article 2, del Reial Decret-Llei 9/2020, fins al pròxim 30 de setembre de 2020.

Així doncs, l'àmbit de vigència temporal de la prohibició extingir contractes de treball, per causes de força major o ETOP, derivades de la COVID-19 va del 28 de març, al 30 de setembre de 2020.

IV. Conseqüències de no observar la prohibició

Dos són els preceptes que s'han de tenir presents a l'hora de preveure les conseqüències que se'n poden derivar de no fer cas de la prohibició d'extingir els contractes de treball per les causes exposades en l'apartat II.

D'una banda, l'article 6.3 del Codi Civil estableix: "*Los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en elles se establezca un efecto distinto para el caso de contravención*"

Per tant, sembla clar que, a l'existir una prohibició expressa d'extingir contractes de treball basada en les causes dels articles 22 i 23 del Reial Decret-Llei 8/2020, qualsevol contravenció a aquesta prohibició ha de resultar nul·la.

D'altra banda, l'article 6.4 del Codi Civil estableix: "*Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se consideraran ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir*".

De la lectura conjunta d'aquests dos preceptes només podem concloure que:

- Els acomiadaments col·lectius i els acomiadaments objectius basats en causes derivades de la COVID-19, ja siguin per força major, ja siguin per causes ETOP, seran declarats nuls, durant el període de vigència de l'article 2 del Reial Decret-Llei 9/2020, de 27 de març.

- Altres extincions de contractes de treball, basats en altres preceptes legals, en les que concorrin elements constitutius d'un frau de llei i no s'acrediti la causa al·legada de l'extinció, també podran ser declarats nuls.

Tot això sense tenir en compte els diversos supòsits de nul·litat dels acomiadaments establerts en els articles 108.2, 122.2 i 124.11 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

V. **Altres conseqüències**

Haurem de tenir present altres conseqüències que poden derivar-se d'un acte extintiu com els comentats, ja que, a més, la disposició addicional sisena del Reial Decret-Llei 8/2020, de 17 de març, estableix: "*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*".

Per tant, si l'empresa hagués adoptat mesures de les previstes en els articles 22 i 23, del Reial Decret-Llei 8/2020, de 17 de març, pot veure's en l'obligació d'haver d'ingressar les quotes a la Seguretat Social exonerades a l'empara d'aquest Reial Decret-Llei.