



LO QUE LA VERDAD ESCONDE.  
LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL COVID-19

El 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, dispone en su artículo 2 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.»*

En la práctica, este precepto supone que los despidos o extinciones contractuales que se produzcan durante el estado de alarma, no se considerarán justificados por causas legales si estas se vinculan **directa o indirectamente** a las circunstancias que provienen del COVID-19.

A sensu contrario, no será de aplicación el artículo 2 RDL 9/2020, cuando el despido o resolución contractual venga motivada por **causas ajena**s al COVID-19. En definitiva, no es de aplicación lo establecido en el citado precepto siempre y cuando se acredite que la causa motivadora de la extinción laboral no está ligada al COVID-19.

Así pues, podrá extinguirse el contrato de trabajo en los siguientes supuestos:

- Mutuo acuerdo entre las partes, de conformidad al art. 49.1 a) LET
- Por dimisión del trabajador (baja voluntaria), de conformidad al art. 49.1 d) LET
- Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, de conformidad al art. 49.1 g) LET
- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, según lo dispuesto en el art. 49.1 g) LET y concordantes
- Las personas cuyo contrato de trabajo se encuentre en periodo de pruebas. Podrá rescindirse el mismo por dicho motivo, cumpliendo las demás previsiones que para tal fin pueda disponer el convenio colectivo de aplicación, en su caso
- Las personas cuyo contrato de trabajo tenga una fecha de fin del mismo y no estén afectados por un ERTE. Se extinguirá el contrato a la fecha prevista, aunque esta se produzca durante la vigencia del estado de alarma
- Despidos disciplinarios. En los supuestos en los que el contrato de trabajo no se encuentre suspendido a consecuencia de un ERTE (ya sea por causas de fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas o productivas en virtud de la Normativa aprobada ex professo) si la empresa acredita, con la correspondiente carta de despido, que éste obedece a un incumplimiento grave y culpable del trabajador, art. 54 LET

Respecto de los contratos temporales por obra y servicio, podrá el empresario proceder a su finalización antes de la finalización de la obra o servicio, asumiendo que, en caso de impugnación de la medida por el trabajador, será declarado improcedente el mismo con las consecuencias derivadas de ello: abono de la indemnización legalmente prevista de 33 días por año, con el límite de 24 mensualidades. En la práctica, en caso de impugnaciones, habrá que estar a cada caso concreto, siendo los tribunales los que, tras el análisis de la causa del cese, determinen la improcedencia o no del cese, si se prueba que el mismo estaba vinculado directamente al COVID-19.

Recordamos que, el art. 5 RDL 9/2020, recoge la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, por lo que si estos se encuentran en suspensión derivada de un ERTE, conlleva la interrupción del periodo temporal pactado mientras esté suspendido el contrato por el expediente de regulación de empleo, reanudándose el cómputo del plazo a la reanudación de la actividad. **Por lo tanto, si los contratos temporales están afectados por ERTE, no pueden ser objeto de despido ni de terminación.**

En conclusión, la normativa legal regulada durante el estado de alarma no afecta a la posibilidad de extinguir el contrato laboral por cualquier causa regulada en derecho, pudiendo realizarse siempre dicha extinción cuando se cumplan con los requisitos legales habituales y no se incurra en fraude de ley o en causa de discriminación, ex art. 55 LET, para cuyo caso sí se determinaría la nulidad del despido, en caso de impugnación de éste