

## *Despido colectivo por pérdidas económicas en situación de COVID-19*



Con fecha 5 de febrero de 2021, el Juzgado de lo Social número 31 de Barcelona ha dictado la novedosa Sentencia 59/2021, en virtud de la cual se considera que es factible acudir a la vía del despido colectivo cuando existan pérdidas notables con anterioridad a la pandemia y la situación derivada del COVID-19 simplemente las ha empeorado.

El Juzgado realiza una revisión interesantísima de, (i) la obligación de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad tras un ERTE, y (ii) de la prohibición de despedir por causas derivadas del COVID-19, considerando lo siguiente:

### **i. Sobre la procedencia del despido colectivo (“ERE”) por pérdidas previas al COVID-19 que se ven agravadas como consecuencia de la pandemia:**

La sentencia declara que las cláusulas que actualmente limitan el poder empresarial de realizar reestructuraciones empresariales, están fundamentalmente pensadas para mercantiles que, antes de la situación pandémica, presentaban resultados positivos y, sin embargo, como consecuencia de los efectos de la COVID-19, comienzan a registrar pérdidas. Sin embargo, se analiza en la sentencia estudiada, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de diciembre de 2020, donde las extinciones se producen tras la pérdida de la contrata de la que dependía la actividad, siendo el virus “causa de la causa”, y en base a ello, se considera el despido colectivo ajustado a derecho.

**Sentencia 59/2021, de  
5 de febrero de 2021  
del Juzgado de lo  
Social número 31 de  
Barcelona**

En el presente caso, la empresa presentaba ya pérdidas económicas en los tres últimos ejercicios, de forma que, la situación propiciada por la pandemia terminó de lastrar definitivamente a la Compañía. En palabras de la Sentencia: *“la crisis sanitaria no fue sino (...) la puntilla en una empresa que arrastraba niveles de pérdidas absolutamente insostenibles. El COVID-19 fue, una causa más o, si se quiere, la última causa, pero acaso no la más importante (...) las causas del ERE fueron unas causas ETOP en que el COVID19 había dejado sentir en el último momento sus efectos”*.

En este sentido, continúa la sentencia apuntando que no se puede penalizar a una empresa por realizar un ERE extintivo en un momento de situación crítica, cuando podría haberlo realizado en los meses previos de la pandemia —por malos resultados económicos— pero que no lo hizo por tratar de mantener la actividad, pues era imposible conocer el desastre de la pandemia. Lo anterior sería limitar la libertad empresarial.

Finalmente, en cuanto a la relación entre las causas en las que se fundamentó el ERTE —presentado en el mes de marzo de 2020— y las causas del ERE de agosto de 2020, considera la sentencia que ha concurrido un cambio sustancial y relevante respecto de las circunstancias que se tuvieron en cuenta en el ERTE, esto es, el transcurso del tiempo y la persistencia de unas restricciones que podían inicialmente parecer limitadas a unas semanas y que convirtieron unas causas ETOP preexistentes en determinantes del cierre. *“En efecto, cuando la empresa inicia el ERTE en marzo lo hace, como todas, sin conocer qué sucedería en los meses de abril, mayo, junio o julio. Podía pensar la mercantil, como muchos lo hicieron, que la crisis sanitaria se resolvería con el confinamiento domiciliario en un breve plazo de tiempo que le permitiría retomar la actividad e intentar continuar con esa dinámica previa que suponía, pese a las pérdidas, la continuidad empresarial. Esa situación sin embargo es distinta de la concurrente cuando en el mes de junio las restricciones a la actividad aún persistían y, sobre todo, en ningún momento se vislumbraba en el horizonte una recuperación de la normalidad prepandémica”*.

## ii. Sobre la cláusula de mantenimiento del empleo

La sentencia declara que, en caso de existir infracción de la cláusula de mantenimiento empleo, no conlleva la improcedencia, sino la devolución de las cuotas exoneradas, si las hubo.

***No se puede penalizar a una empresa por realizar un ERE extintivo en un momento de situación crítica, cuando podría haberlo realizado en los meses previos de la pandemia —por malos resultados económicos— pero que no lo hizo por tratar de mantener la actividad, pues era imposible conocer el desastre de la pandemia***

## *Despido colectivo por pérdidas económicas en situación de COVID-19*

Marimón Abogados es un despacho fundado en 1931 que ofrece servicios legales en todas las áreas del Derecho y que cuenta con oficinas en Barcelona, Madrid y Sevilla.

### **Para cualquier información sobre el contenido de esta publicación:**

Gloria Pérez | Abogada  
gperez@marimon-abogados.com

Carmen Mato | Abogada  
cmato@marimon-abogados.com

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborada por Marimón Abogados. La información que se incluye en el mismo no constituye asesoramiento jurídico alguno. Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Marimón Abogados. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea de forma extractada, sin previa autorización.

### **Barcelona -**

Aribau, 185  
08021  
Tel.: +34 934 157 575

### **Madrid -**

Paseo de Recoletos, 16  
28001  
Tel.: +34 913 100 456

### **Sevilla -**

Balbino Marrón, 3  
Planta 5ª-17  
(Edificio Viapol)  
41018  
Tel.: +34 954 657 896

[www.marimon-abogados.com](http://www.marimon-abogados.com)