

Doctrina sobre ERTES COVID-19 ¿Qué están diciendo los tribunales?

- **Autor:** José Juan Candamio Boutureira
- **Materia:** Laboral
- **Fecha:** 18/11/2020

Sentencias de interés sobre los [ERTES fuerza mayor](#) y [económicas, técnicas, organizativas o de producción \(ETOP\)](#) derivados de la pandemia por COVID-19

Tanto la Sala Social de la Audiencia Nacional como distintos Juzgados de lo Social han dado respuesta a algunas de las dudas relacionadas con los ERTES Fuerza mayor o ETOP asociados al COVID-19 como consecuencia de la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo en recientes fallos.

<i>SENTENCIA</i>	<i>TEMA ANALIZADO</i>	<i>INCIDENCIA</i>	<i>CONCLUSIÓN</i>	<i>EFFECTOS SOBRE EL ERTE</i>	<i>NORMATIVA</i>
1.- SAN, Nº 332/2020, de 22 de octubre de 2020, ECLI: ES:AN:2020:2768	Momento y contenido de la comunicación a la representación legal de los trabajadores de la solicitud de ERTE Fuerza Mayor COVID-19.	Comunicación a la representación sindical de la solicitud de ERTE en forma defectuosa.	El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento, incluyendo el listado de afectados.	Nulidad	Art. 22.2 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo . Art. 47.3 del Estatuto de los Trabajadores . Art. 32 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre . Art. 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre .
2.- SAN, Nº 38/2020, de 15 de junio de 2020, Ecli: ES:AN:2020:994	Silencio administrativo en solicitud de ERTE Fuerza Mayor COVID-19.	Posibles repercusiones del silencio administrativo por parte de la autoridad laboral en caso de solicitud de un ERTE.	El silencio administrativo, en procedimientos iniciados a solicitud del interesado - como son los ERTES por fuerza mayor COVID-19-, según la normativa aplicable como regla general, se entiende en sentido positivo.	Validez	Art. 22.1 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo . Art. 151. LRJS Art. 3.1 del Código Civil . Art. 53 ET .
3.- SAN, Nº 59/2020, de 29 de Julio de 2020, Ecli: ES:AN:2020:2087	Comunicaciones individuales a los trabajadores relacionadas con el ERTE Fuerza mayor COVID-19.	Validez de las comunicaciones telemáticas a las personas trabajadoras relacionadas con el ERTE ante la situación de pandemia.	El medio empleado por la empresa para informar a los trabajadores acerca de su inclusión en el ERTE por fuerza mayor (WhatsApp, email y otras aplicaciones similares), fue un sistema adecuado atendiendo a las circunstancias concurrentes en ese momento.	Validez	Real Decreto 4463/2020, de 14 de marzo. Art. 22 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo . Real Derecho 18/2020 de 12 de mayo
4.- SAN Nº 52/2020, de 17 de julio de 2020, Ecli: ES:AN:2020:2082	Inclusión de trabajadores en situación de IT en ERTE ETOP COVID-19.	Utilización de la situación de incapacidad temporal como criterio de selección para la inclusión de ERTE ETOP.	Si la IT no es uno criterio de selección, los trabajadores en incapacidad temporal pueden incluirse en ERTE ETOP COVID-19.	Validez	Art. 23 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo . Real Derecho-Ley 24/2020

de 26 de junio.

Arts. [41.4](#); [47.1](#); [82.3 ET](#).

Arts. 22 y 31 [Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre](#).

Art. [22 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#).

Arts. 22 y 31 [Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre](#).

Art. [22 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#).

DA 17ª ET

Art. [22 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#).

Art. 10.3 [Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo](#).

Art. [22 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#).

Art. [22.1 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#).

Art. 1 [Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo](#).

Arts. [22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#).

[Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#).

Arts. [2 y 20 Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo](#).

6.- SJS Zamora, Nº [161/2020, de 27 de abril de 2020](#), Ecli: [ES:JSO:2020:1762](#)

Existencia de fuerza mayor asociada al COVID-19 en empresa de asesoramiento legal y defensa jurídica.

Resolución denegatoria de la Autoridad Laboral de ERTE por fuerza mayor COVID-19 de un despacho de abogados.

Se confirmar la resolución denegatoria de la Autoridad Laboral, dado que la única actividad de la empresa es la de asesoramiento legal y defensa jurídica, expresamente incluida en la relación de actividades esenciales para el acceso al ERTE por fuerza mayor COVID-19.

Nulidad

6. SJS Burgos, Nº [103/2020, de 8 de mayo de 2020](#), Ecli: [ES:JSO:2020:1813](#)

Existencia de fuerza mayor asociada al COVID-19 en empresa de asesoramiento legal y defensa jurídica.

Resolución denegatoria de la Autoridad Laboral de ERTE por fuerza mayor COVID-19 de un despacho de abogados.

Se admite ERTE por fuerza mayor de un abogado para su secretaria justificado por el parón judicial.

Validez

7. SJS -León Nº [167/2020, de 14 de julio de 2020](#), Ecli: [ES:JSO:2020:2154](#)

Posible aplicación de ERTE Fuerza Mayor COVID-19 a las Administraciones Públicas (AA.PP).

Reclamación de una posible vulneración del principio de igualdad al no aplicar el concepto de fuerza mayor que justifica los ERTEs a las AA.PP.

El concepto de fuerza mayor que justifica los ERTE COVID-19 no se aplica a las AA.PP.

Nulidad

8. SJS Ávila, Nº [122/2020, Rec. 166/2020 de 13 de mayo de 2020](#), Ecli: [ES:JSO:2020:2079](#)

Existencia de Fuerza Mayor en actividad económica no esencial por falta de suministros.

Ausencia de acreditación referente a la falta de suministros necesarios para el desarrollo de la actividad para la validez de ERTE Fuerza Mayor COVID-19.

Se valida la denegación de ERTE al no constar acreditación alguna referente a la falta de suministros necesarios para el desarrollo de la actividad.

Nulidad

9. SJS Ávila Nº [128/2020, de 27 de mayo de 2020](#), Ecli: [ES:JSO:2020:2081](#)

Existencia de Fuerza Mayor en empresa de construcción.

Ausencia de acreditación referente a la reducción de actividad para la validez de ERTE Fuerza Mayor COVID-19.

La situación de fuerza mayor en la empresa de construcción queda acreditada con la reducción de actividad vinculada a la situación de crisis sanitaria derivada del COVID-19.

Validez

10. SJS -Valencia Nº [91/2020, de 02 de junio de 2020](#), Ecli: [ES:JSO:2020:2236](#)

Inclusión de los representantes de los trabajadores en un ERTE COVID-19.

Posibilidad de vulneración de derechos fundamentales de la representación legal de los trabajadores (RLT) ante su inclusión en ERTE COVID-19.

La prioridad de permanencia en la empresa concedida en caso de ERE/ERTE a la representación legal de los trabajadores no es absoluta. Si se justifican los motivos, es lícito incluir a los RLT dentro de un ERTE Fuerza Mayor o ETOP COVID-19.

Validez

STSJ - Burgos, Nº [95/2020, de 1 de junio de 2020](#), Ecli: [ES:JSO:2020:2097](#)

10. SAN, Nº [39/2020, de 16 de junio de 2020](#), Ecli: [ES:AN:2020:1160](#)

ERTE por fuerza mayor seguido de ERTE por causas ETOP.

Posibilidad de aplicar un ERTE por causas ETOP respecto de los trabajadores no afectados por un ERTE Fuerza Mayor COVID-19.

Se considera admisible acudir, respecto de los trabajadores no afectado por ERTE Fuerza Mayor, a la adopción de las medidas de flexibilización interna extraordinarias -como el ERTE por causas ETOP.

Validez

1. [¿Cuándo ha de comunicar la empresa a la representación legal de los trabajadores la solicitud de ERTE Fuerza Mayor COVID-19?](#)
2. [El silencio administrativo en los ERTE de Fuerza Mayor ¿se considera positivo?](#)
3. [¿Es válida la comunicación individual a los trabajadores de ERTE Fuerza mayor COVID-19 realizada por WhatsApp, email u otras aplicaciones similares?](#)
4. [¿Un trabajador en incapacidad temporal puede ser incluido en un ERTE?](#)
5. [Una empresa de asesoramiento legal y defensa jurídica ¿Puede solicitar un ERTE por fuerza mayor?](#)
6. [¿Un abogado puede solicitar un ERTE Fuerza mayor para su secretaria ante el parón judicial?](#)
7. [¿Las Administraciones Públicas pueden solicitar ERTES Fuerza Mayor COVID-19?](#)
8. [¿Puede solicitarse ERTE Fuerza Mayor COVID-19 por falta de suministros necesarios para el desarrollo de la actividad?](#)
9. [¿Sería posible solicitar ERTE Fuerza Mayor COVID-19 en empresa de construcción?](#)
10. [¿Es posible la inclusión de los representantes de los trabajadores en un ERTE COVID-19?](#)
11. [Respecto de los trabajadores no afectados por ERTE Fuerza Mayor, ¿Es posible tramitar un ERTE ETOP COVID-19?](#)

Un despido asociado al impacto del COVID-19, ¿es nulo o improcedente?

Los primeros fallos relacionados con despidos sin causa durante el estado de alarma evidencian la disparidad de criterios de los Juzgados de lo Social y producen inseguridad jurídica sobre su posible consideración como improcedentes o nulos.

SENTENCIA	TEMA ANALIZADO	INCIDENCIA	CONCLUSIÓN	EFFECTOS SOBRE EL DESPIDO	NORMATIVA
SJS - Sabadell, Nº 93/2020, de 6 de Julio de 2020, Ecli: ES:JSO:2020:2237	Nulidad del despido durante el estado de alarma.	Readmisión de trabajadora despedida durante el estado de alarma, al considerar nulo el despido de una empleada con contrato temporal por obra y servicio.	Se declara nulo el despido de una empleada temporal durante el estado de alarma.	Nulidad	Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Art. 2 Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo. Arts. 6.3 y 4 Código Civil. Art. 56 del ET. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.
SJS- Barcelona, Rec. 348/2020, de 10 de julio de 2020, Ecli: ES:JSO:2020:2248	Improcedencia del despido durante el estado de alarma.	Consideración como improcedente del despido realizado durante el estado de alarma.	El despido debe ser declarado improcedente, no nulo, puesto que las causas de nulidad están expresamente tasadas en la normativa	Improcedencia	Art. 2 Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo. Art. 56 del ET.

Casos prácticos relacionados

12. [Un despido individual asociado al impacto del COVID-19, ¿es nulo o improcedente?](#)