

Coronavirus: estos son los despidos fraudulentos más comunes

Abogados laboristas alertan de un aumento de ceses ilegales

Irene Cortés

24 de abril de 2020

"Un día y sin previo aviso, me llamaron los tres jefes que están por encima de mí y me comunicaron mi despido". Así relata Beatriz (nombre ficticio) el día en el que su empresa, una agencia de marketing internacional, le informó de su cese hace ya casi tres semanas. "Me dijeron que en la carta pondría como causa bajo rendimiento, pero que en realidad se encontraban en una situación crítica y no podían mantenerme", agrega. Junto a la carta, la compañía le entregó su finiquito, una cantidad irrisoria ya que su contrato era temporal y no llevaba demasiado tiempo trabajando en la firma.

El caso de Beatriz no es único. Como ella, muchos empleados han sido objeto de despidos fraudulentos en las últimas semanas. Así lo advierte José Antonio González, laboralista en Colectiu Ronda. "El parón de actividad en muchas empresas ha provocado un aumento de los ceses ilegales, sobre todo a trabajadores de poca antigüedad, con contratos temporales o en periodo de prueba".

¿Cómo distinguir un cese ilegal de uno que no lo es? Para el letrado, el elemento más relevador es el contenido de la carta. "Generalmente, cuando el despido es fraudulento, la compañía alude de forma genérica a faltas disciplinarias o una bajada de rendimiento, pero no especifica nada más", explica González. En este sentido, recuerda que el Gobierno prohibió en uno de los reales decretos publicados en los últimos ceses los despidos que tengan como causa el coronavirus, "por lo que algunas empresas simplemente alegan otras razones".

Asimismo, el letrado añade que, hoy en día, la compañía no puede despedir empleados por falta de actividad. El Real Decreto 9/2020 fija que estos escenarios deben ser resueltos a través de un ERTE, pero no por ceses.

Por otro lado, González subraya que otro ejemplo común son los despidos a trabajadores temporales o de empresas ETT. "Estamos viendo muchos casos de despidos en ETT después de que la empresa contratista realice un ERTE", comenta. Ante estos casos, el trabajador podría acudir a los tribunales para que declarasen la improcedencia del cese, obligando a la empresa a abonarle la indemnización correspondiente.

Nulidad, una opción arriesgada

Ir a juicio, no obstante, no siempre es la mejor opción. Para los trabajadores de poca antigüedad o con contratos temporales, las indemnizaciones por despido improcedente son tan bajas que en ocasiones "no compensan a lo gastado en el proceso judicial", indica Luis Pallarés, abogado laboralista en Barcelona.

Para el letrado, otra opción sería solicitar la nulidad en aquellos casos en los que la empresa haya echado a varios empleados. En este supuesto, explica, "se podría considerar que se ha realizado un

despido colectivo encubierto sin contar con la intervención de los representantes", por lo que el cese podría ser declarado nulo. Por otro lado, los trabajadores que hayan visto una vulneración de sus derechos fundamentales (por ejemplo, un despido después de solicitar una adaptación de jornada o tras informar de un embarazo), también pueden solicitar la nulidad ante los tribunales. De confirmarse, la compañía estaría obligada a reincorporar al trabajador, abonándole los salarios de tramitación.

En todo juicio, las pruebas son esenciales. Por eso, Pallarés aconseja estar en contacto con los representantes de los trabajadores y mantener la comunicación con el resto de los compañeros "para saber si ha habido más despidos y en qué condiciones". Asimismo, recomienda guardar otra información que pueda ser relevante en el juicio, como correos electrónicos con los jefes o llamadas telefónicas grabadas. Sobre esta última, el letrado recuerda que se trata de una práctica legal de la que el interlocutor no tiene por qué ser informado, "siempre que el empleado sea uno de los participantes en la conversación", concluye.