

NOTA INFORMATIVA

Importante Sentencia que declara improcedente (y no nulo) un despido efectuado durante el estado de alarma, en contra de la mal llamada “prohibición de despedir”

El **artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo** (el “RD-Ley 9/2020”), establece 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, **no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido**”. Esta previsión se encuentra actualmente vigente hasta el 30 de septiembre de 2020.

Pues bien, una **Sentencia del Juzgado de lo Social 26 de Barcelona, de 10 de julio de 2020**, interpretando el citado artículo, ha concluido que un despido que contraviene dicha “prohibición” no conlleva la nulidad del acto extintivo, sino, simplemente, su improcedencia.

Esta Resolución analiza un despido aparentemente disciplinario (“bajo rendimiento”), en el que “los hechos imputados son excesivamente genéricos y no tienen el mínimo respaldo probatorio”, pudiendo “presumir que la decisión empresarial no atiende a la conducta del trabajador, sino al contexto socioeconómico en que acaece, en plena crisis por el Covid 19”.

Resumimos los argumentos de la Sentencia que llevan a concluir que “en tanto en cuanto no exista doctrina jurisprudencial unificada”, los despidos realizados contrariando el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 deben ser declarados improcedentes, y no nulos, en tanto que:

- (i) No existe obstáculo que permita predicar la aplicación de la doctrina jurisprudencial sobre los “despidos sin causa” (improcedencia y no nulidad).
- (ii) La declaración de nulidad queda reservada para los casos más graves, expresamente previstos en la ley, especialmente relacionados con derechos fundamentales.
- (iii) El artículo 2 del RD-Ley 9/2020 no introduce tal prohibición, pues se limita a apuntar que las causas de fuerza mayor o de carácter económico, técnico, organizativo o productivo, derivadas de la crisis por el Covid 19, que podrían justificar un ERTE, “no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo”.

Hay que señalar que el criterio del Juzgado de lo Social 26 de Barcelona es contrario al seguido por el **Juzgado de lo Social 3 de Sabadell, en Sentencia de 6 de julio de 2020**, que declaró la nulidad del despido en aplicación del referido artículo 2 del RD-Ley 9/2020. Se trata, en ambos casos, de Sentencias de Juzgados de instancia, por lo que deberemos esperar a que los Tribunales Superiores de Justicia y/o el Tribunal Supremo se pronuncien sobre esta controvertida cuestión.

Entendemos que el criterio que deberá revalidarse por las instancias superiores es el seguido el Juzgado de lo Social 26 de Barcelona, pues es el que se ajusta a la literalidad del artículo 2 del RD-Ley 9/2020, así como a la consolidada doctrina del Tribunal Supremo sobre los despidos “sin causa” o “en fraude de Ley”, conforme la cual la calificación aplicable a estas extinciones es la de “improcedencia” y no la de nulidad, que está reservada a los supuestos tasados por la Ley.