

NOTA INFORMATIVA

Nueva Sentencia de un Juzgado de lo Social declarando la nulidad de un despido efectuado durante el estado de alarma.

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**”. Mediante la entrada en vigor del artículo 6 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, **esta previsión se encuentra prorrogada hasta el 31 de enero de 2021.**

Pues bien, una **Sentencia del Juzgado Social 29 de Barcelona, de 28 de julio de 2020**, interpretando el citado precepto, ha concluido que un despido que contraviene dicha “prohibición” conlleva la nulidad del acto extintivo y no su improcedencia.

Esta resolución analiza un despido objetivo por causas económicas y organizativas realizado en mayo de 2020, en el que la empresa alegaba como causa para proceder al despido una caída constante de las ventas. La Sentencia concluye que aquella extinción contractual, que vulnera la citada “prohibición de despedir”, debe ser declarada nula, en tanto que:

- La empresa no aporta en la carta de despido la información necesaria que pruebe que las causas objetivas existían con anterioridad a la situación del estado de alarma y entrada en vigor de la previsión del art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020.
- La empresa debería haberse acogido a las medidas de los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020 (“ERTE COvid-19 por causa de fuerza mayor o por causas ETOP”) en lugar de extinguir el contrato de trabajo, conculcando la prohibición prevista en la normativa excepcional.
- El artículo 6.3 del Código Civil establece que “los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho”, por lo que el despido objetivo que pretende eludir la “prohibición de despedir” del artículo 2 del RD-Ley 9/2020, debe ser declarado nulo.

El criterio seguido por esta sentencia coincide con el de la **Sentencia del Juzgado de lo Social 3 de Sabadell de 6 de julio de 2020**, pero no con el de la **Sentencia del Juzgado Social 26 de Barcelona, de 10 de julio de 2020** que concluyó que un despido que vulnera dicha “prohibición” no conlleva la nulidad del acto extintivo, sino únicamente, su improcedencia.

Al tratarse de Sentencias de Juzgados de instancia, deberemos esperar a que los Tribunales Superiores de Justicia y/o el Tribunal Supremo se pronuncien sobre esta debatida cuestión, que ya está siendo resuelta, en uno u otro sentido, en función del Juzgado y circunstancias del caso.

En nuestra opinión, el criterio que deberían refrendar las instancias superiores es la declaración de improcedencia del despido (salvo supuestos donde concurran causas de nulidad objetiva o se vulneren derechos fundamentales), pues es el criterio que se ajusta a la literalidad del artículo 2 del RD-Ley 9/2020, así como a la consolidada Jurisprudencia 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 nulidad, pues ésta queda reservada a los supuestos tasados por la Ley.