



## Juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, edifici S, pl. 9 - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874568  
FAX: 938844933  
E-MAIL: social29.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420208017792

### Despido objetivo individual 349/2020-B

Materia: Despidos con demanda acumulada de cantidad

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:  
Para ingresos en caja. Concepto: 030500000034920  
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.  
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona  
Concepto: 030500000034920

Parte demandante/ejecutante: [REDACTED]  
Abogado/a: [REDACTED]  
Graduado/a social: [REDACTED]  
Parte demandada/ejecutada: Fondo de Garantía Salarial, [REDACTED]  
Abogado/a: [REDACTED]  
Graduado/a social: [REDACTED]

## SENTENCIA Nº 180/2020

En Barcelona a 28 de julio de 2020.

Vistos por la Ilma. Sra. Magistrada del Juzgado de lo Social número 29 de Barcelona D<sup>a</sup> ANA MARINA CONEJO PÉREZ, los precedentes autos, seguidos a instancia de [REDACTED] frente a la empresa GENERAL DE [REDACTED] y contra el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, fue citado el MINISTERIO FISCAL, en materia de DESPIDO.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Que en fecha 22/05/20 fue presentada en este Juzgado la demanda por la parte actora en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos suplicó a este Juzgado dictase Sentencia de acuerdo con los pedimentos vertidos en el suplico de la demanda.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto de juicio, éste tuvo lugar el día 22/07/20 al que comparecieron la parte actora y la empresa, no comparecieron el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL ni el MINISTERIO FISCAL. Abierto el acto de juicio la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando la declaración de nulidad o subsidiariamente improcedencia del despido; la parte demandada se





opuso alegando que la empresa tiene una estructura pequeña, que las causas concurrían antes del estado de alarma, que la causa no es ninguna de las contempladas en el RD Ley 9/2020 y que el art. 2 de dicha norma no prohíbe los despidos sino que su finalidad es evitar despidos colectivos, practicándose las pruebas propuestas y admitidas y solicitando en conclusiones Sentencia de conformidad a sus pretensiones como consta en acta, quedando los autos a la vista para dictar sentencia.

**TERCERO.-** En la tramitación de los presentes autos se han observado todos los plazos legales.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** La parte actora:

██████████ mayor de edad, con DNI núm. ██████████ antigüedad desde el 01/07/16, categoría profesional de comercial y salario de ██████████ euros brutos mensuales, con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias.

Ha venido prestando servicios para la parte demandada con las circunstancias laborales indicadas. (No controvertido).

**SEGUNDO.-** La empresa entregó al actor una carta de fecha 04/05/20 una carta comunicándole la extinción de la relación laboral al amparo del art. 52 c) del ET, con efectos desde esa misma fecha por concurrir causas económicas y organizativas, en concreto, por los siguientes motivos, según dice textualmente la carta: “Como Ud. ya conoce, la empresa se dedica a la comercialización de equipos y componentes de refrigeración, siendo nuestro principal producto la venta de compresores. Por políticas de distribución en el territorio español, nuestro principal proveedor de compresores, se ha visto obligado a reducirnos el suministro casi al 100%, ante lo que no disponemos de ningún margen de operativa ni actuación.

Esta circunstancia ha provocado una caída constante en nuestras ventas, siendo la facturación en el trimestre que nos precede un 31,68% inferior al mismo periodo del ejercicio anterior

A esta disminución, le hemos de añadir la estimación de que la línea de facturación, dados los factores ajenos a nuestra voluntad, derivados de las políticas de distribución, sea similar en los siguientes periodos del ejercicio, que llevarán a la entidad a una situación económica negativa e insostenible.





Para hacer frente a las citadas previsiones, nos vemos ante la necesidad de realizar una reestructuración de los recursos humanos con los que contamos, así como medidas de reducción en otros ámbitos de nuestra estructura. Es por ello, que hemos de amortizar su puesto de trabajo.

Asimismo, le comunicamos que la empresa ha decidido aceptar la improcedencia del despido y en este acto pone a su disposición la liquidación correspondiente, que le será abonada junto con los salarios adeudados.

Del mismo modo, ponemos en su conocimiento que la indemnización correspondiente a la extinción es de 33 días por año, asciende a 12.124.33... euros...” (Folio 20).

**TERCERO.-** La empresa aporta traducción jurada de un correo electrónico enviado el 19/02//20 que contiene los siguientes términos: “Buenos días a todos:

Os recuerdo que desde el mes de enero de 2020 no podemos ni debemos vender compresores (productos a granel) [REDACTED].

En el caso de las ofertas efectuadas durante los meses previos del 2019, os ruego que en la medida de lo posible modifiquéis el pedido de la siguiente manera:

UNIDAD DE COMPRESIÓN con compresor instalado [REDACTED] modelo y número de serie.

No podemos recibir más quejas por parte de [REDACTED] a causa de las ventas efectuadas en España

Gracias por la colaboración.” (Documento nº 29 del ramo de prueba de la parte demandada).

**CUARTO.-** Presentada papeleta de conciliación ante la SC en fecha 18/05/20, se celebró acto conciliatorio el día 15/07/209, finalizando sin avenencia entre las partes. (Folio 57).

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**PRIMERO.-** La anterior relación de hechos probados se desprende de la libre y conjunta valoración de la prueba practicada y, en especial, de conformidad con lo dispuesto en el art. 97 de la LRJS, de la indicada en cada uno de ellos.

**SEGUNDO.-** Reconocida la improcedencia del despido por la empresa,





únicamente resta por analizar si puede calificarse de nula la decisión empresarial ya que la parte actora solicita tal declaración porque entiende que se produjo durante el estado de alarma y la normativa a aplicar, derivada de dicha situación, favorece dicha interpretación. A ello se opone la empresa demandada alegando que las causas que justificaban el despido ya existían antes de la declaración del estado de alarma pues su principal proveedor, la empresa [REDACTED] en enero del 2020 había solicitado a la empresa demandada abstenerse de distribuir sus productos y ello produjo un descenso de facturación del 26%, asimismo añade que la normativa únicamente pretendía evitar despidos colectivos.

**TERCERO.-** Empezando por la última alegación, la normativa dictada durante el estado de alarma tenía como objetivo evitar la reducción de empleo que se sustentaba sobre la crisis creada por la situación del momento, no sólo lo dice el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, sino también la normativa posterior.

El Real Decreto Ley mencionado indica en su Exposición de Motivos: “En concreto, las medidas adoptadas en este real decreto-ley están orientadas a un triple objetivo. Primero, reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; segundo, apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y tercero, reforzar la lucha contra la enfermedad... En efecto, más allá de las medidas específicas de apoyo a los ciudadanos y familias afectadas por la presente situación excepcional, es preciso adoptar medidas que proporcionen la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de los trabajadores directamente afectados... Las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTEs) persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo. A la luz de la experiencia internacional, este tipo de medidas que tienen por objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuye a minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se priorizará el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos...”

Por su parte, el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 también en su Exposición de Motivos especifica lo siguiente: “Por esta razón, se establecieron medidas extraordinarias y excepcionales en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con el objetivo de garantizar que los efectos de la crisis sanitaria no impidan el restablecimiento de la actividad empresarial y





la salvaguarda del empleo. En este sentido, y no obstante la vigencia de las diversas causas de despido y extinción de los contratos previstas en la normativa laboral, el Gobierno reforzó los procedimientos de suspensión y reducción de jornada, agilizándolos y flexibilizándolos, con el objetivo de que las causas a las que se refieren los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no sean utilizadas para introducir medidas traumáticas en relación al empleo, la extinción de los contratos de trabajo, sino medidas temporales, que son las que, en definitiva, mejor responden a una situación coyuntural como la actual...”

Finalmente, El Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, aunque aún no estaba vigente en la fecha de efectos de extinción de la relación laboral, ratifica la misma finalidad que las dos normas anteriores indicando lo siguiente: “En el caso de España, la expansión de la enfermedad obligó inicialmente a la adopción de medidas por parte de las autoridades sanitarias y, posteriormente, llevó a la aprobación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se estableció el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, que conllevó importantes medidas restrictivas de la movilidad y la actividad económica, y que ha sido prorrogado en varias ocasiones. Estas medidas de contención implicaron el establecimiento de medidas preventivas específicas en la prestación laboral con el fin de reducir el número de personas expuestas, así como el tiempo de exposición de las mismas, a través del cese parcial o total de determinadas actividades.

A esta situación de emergencia respondió el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en cuyo capítulo II se establecían un conjunto de medidas de flexibilización que permitían agilizar los mecanismos previstos legalmente para que las empresas y las personas trabajadoras pudieran suspender o reducir su actividad, permitiendo, de esta forma, el acceso a las prestaciones económicas necesarias.

Estas medidas respondían a un doble objetivo:

- a) Establecer los mecanismos necesarios para que los procedimientos de suspensión o reducción de la jornada que resultan aplicables, conforme a la legislación vigente, tuviesen la agilidad necesaria para garantizar que las consecuencias socioeconómicas de la situación de emergencia sanitaria tuvieran el menor impacto posible en el empleo.
- b) Proteger a las personas trabajadoras, tanto su salud y seguridad, conteniendo la progresión de la enfermedad mediante el confinamiento y otras medidas de





contención, como garantizando el acceso a ingresos sustitutivos a todas aquellas personas trabajadoras que se vieran afectadas por los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

A las medidas anteriores se añadieron las previsiones recogidas en el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Entre otras, esta norma prevé que las causas a las que se refieren los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no pueden entenderse como justificativas de la extinción de los contratos de trabajo. Asimismo, se prevé la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, que persigue garantizar que estos puedan desplegar plenos efectos, en cuanto a la prestación de servicios, la formación que llevan aparejada y la aportación a la actividad empresarial, durante el tiempo inicialmente previsto, de forma tal que la situación de emergencia generada no prive a la empresa de su capacidad real para organizar sus recursos. Esta es una medida de extraordinaria importancia a fin de evitar que un mercado como el español, con un alto índice de contratación temporal, vea su población asalariada drásticamente reducida.”

En consecuencia, la normativa que surgió durante el estado de alarma tenía por objeto evitar el gran número de extinciones de relaciones laborales o despidos que se producirían por causas provenientes de la crisis que podían tener un enfoque diferente, de modo que se evitase un gran impacto en el empleo, por ello ofreció a las empresas la posibilidad de suspender los contratos de trabajo y de llevar a cabo reducciones de jornada, tanto por causa de fuerza mayor como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, estableciendo una excepción a la normativa laboral que regía en una situación de normalidad.

El art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 dispone: “Medidas extraordinarias para la protección del empleo.

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, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.”

Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción reguladas en esos preceptos, y concreto el apartado 1 del art. 22, no distingue entre afectación individual y colectiva y, en relación con las argumentaciones que contienen las Exposiciones de Motivos transcritas, sólo puede concluirse que la prohibición del precepto afecta tanto a extinción del contrato individual como colectivo, siempre





que se produzca por las causas que se regulan en dichos preceptos.

**CUARTO.-** Alega la parte demandada que las causas de extinción del contrato de trabajo del demandante ya existían antes de que se iniciara el estado de alarma, y para ello aporta la traducción jurada que se transcribe en el precedente hecho probado tercero de la presente resolución; sin embargo, de ella no se deduce que la empresa [REDACTED] haya dejado de suministrar a la demandada todos sus productos, ni a qué porcentaje afectaba, ni su incidencia en el trabajo realizado por la empresa que pudiese afectar al volumen de facturación o que repercutiera en el volumen de mano de obra empleada, pero, en definitiva nada de eso explica la carta, y la falta de concreción impide que trate de justificarlo o probarlo en acto de juicio, pues ello no se permitiría aunque no hubiera reconocido la improcedencia de su decisión, ya que causa gran indefensión al trabajador impidiéndole articular una defensa adecuada contra esas alegaciones intempestivas, porque de haberlo conocido el demandante con anterioridad, seguramente hubiera tratado de probar que esas causas no concurrían antes de la situación del estado de alarma. A ello podemos añadir que, si desde enero o febrero ya la empresa ya venía estando afectada por una situación crítica, en mayo, fecha del despido, debía conocer sobradamente los detalles necesarios para hacer constar en la carta de extinción las causas por las que había adoptado la decisión de extinguir el contrato de trabajo. En definitiva, la empresa intenta hacer valer una justificación que le impida aplicar las consecuencias que la normativa ha dispuesto para las extinciones de los contratos de trabajo que se produjeran durante el estado de alarma por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del RD Ley 8/2020.

La empresa debió aplicar las medidas establecidas en toda la normativa arriba mencionada y, más concretamente las de esos últimos preceptos mencionados para hacer frente a la posible situación crítica que viniera sufriendo la empresa a fecha de efectos de la extinción del contrato de trabajo del actor y no adoptar la decisión de extinguir el contrato de trabajo que estaba prohibida por esa regulación excepcional imperativa. En consecuencia la decisión empresarial fue contraria al art. 2 del RD Ley 9/2020 y por ello debe ser declarada nula de pleno derecho, de conformidad con lo dispuesto en el art. 6.3 del Código Civil (“los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención.”) y como consecuencia de ello, debe estimarse la demanda y declarar la extinción de la relación laboral nula, condenando a la empresa demandada a readmitir al actor en las mismas condiciones, con abono de los salarios dejados de percibir hasta que la readmisión tenga lugar, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, de conformidad con lo dispuesto en el art. 33 del ET.





**QUINTO.-** Por tratarse de una acción de despido, contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación (artículo 191 de la LRJS).

VISTOS los preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación

## FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por [REDACTED] frente a la empresa [REDACTED] y contra el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, en reclamación formulada por despido y cantidad, debo declarar y declaro **NULA** la extinción del contrato de trabajo acordada en fecha 04/05/20, en consecuencia, condeno a la parte demandada, a la inmediata readmisión de la parte actora en las mismas condiciones que regían con anterioridad a producirse extinción, con abono de los salarios dejados de percibir hasta que la readmisión tenga lugar, condenando a la parte demandada a estar y pasar por dicha declaración, con las consecuencias legales inherentes a la misma y al abono de los salarios mencionados, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en la cuenta corriente de este Juzgado o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe.

Así por esta sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo.

