

## Nuevo pronunciamiento sobre la prohibición de despedir: es improcedente y no nulo

*Interpretación de la prohibición de despedir (RDL 9/2020)*

**Jdo Social núm 26 Barcelona 10-7-20, EDJ 632630**

El trabajador, que prestaba servicios para una empresa dedicada al comercio del mueble como chófer, es despedido disciplinariamente alegando falta de rendimiento el 14-4-2020 (durante el estado de alarma). Presenta demanda de despido solicitando su nulidad alegando fraude de ley y abuso derecho, pues entiende que la causa esgrimida en la comunicación empresarial era simplemente aparente. Considera que el despido vulnera el derecho a fundamental a la tutela judicial efectiva y, además, la prohibición legal de efectuar despidos por las causas derivadas de la crisis sanitaria provocada por la pandemia de Covid 19.



El juzgado de lo social considera que aunque se le haya dado apariencia de despido disciplinario, se trata de un despido sin causa. La empresa ni siquiera ha tratado de acreditar la supuesta infracción del trabajador, no desplegando medio de prueba alguna con este objetivo, reconociendo en el juicio su improcedencia. Respecto de la

calificación de los despidos sin causa, el juzgado recuerda que la doctrina jurisprudencial establece que debe ser la improcedencia y no la nulidad, que queda reservada para los supuestos de vulneración de derechos fundamentales, o relacionados con situaciones susceptibles de especial protección.

No obstante, en el supuesto enjuiciado, el despido se produce en plena crisis sanitaria y económica del Covid 19 y estando ya vigente el RDL 9/2020 art.2 que estableció 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 el RDL 9/2020 art. 22 y 23 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. Se considera que esta disposición también resulta aplicable a supuestos como este en los que aunque el despido es formalmente disciplinario, la falta de respaldo probatorio permite presumir que la decisión empresarial no atiende a la conducta del trabajador, sino a la situación provocada por el COVID-19.

Respecto de la calificación del despido efectuado desconociendo esta previsión legal, a falta de doctrina jurisprudencial unificada, el juzgado de lo social entiende que debe ser declarado como improcedente y no como nulo por las siguientes razones:

- a) No existe obstáculo que permita predicar la aplicación de la doctrina jurisprudencial consolidada sobre los despidos sin causa.
- b) La declaración de nulidad debe reservarse para los casos más graves, expresamente previstos en la ley, especialmente relacionados con los derechos fundamentales.
- c) El RDL 9/2020 no introduce una prohibición, únicamente 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 pueden justificar la extinción del contrato ni el despido. Y un despido sin causa es improcedente; pero no nulo.

Por todo ello, el juzgado declara la improcedencia del despido condenando a la empresa a optar entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir o el abono de la correspondiente indemnización.