



Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, edif. S, pl. 8 - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874559
FAX: 938844930
E-MAIL: social26.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420208018917

Despidos / Ceses en general 382/2020-D

Materia: Extinción del contrato por causas objetivas

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja. Concepto: 5226000000038220
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona
Concepto: 5226000000038220

Parte demandante/ejecutante: [REDACTED]
Abogado/a: [REDACTED]
Graduado/a social:
Parte demandada/ejecutada: LSC BARCELONA REPORTING, S.L., FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA),
MINISTERI FISCAL
Abogado/a: [REDACTED]
Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 168/2020

En Barcelona, a 31 de julio de 2020, vistos por mí, Carlos Escribano Vindel, magistrado-juez del Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona, los presentes autos nº 382/2020, seguidos a instancia de D. [REDACTED] contra la empresa **LSC Barcelona Reporting S.L.**, y el **Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)**, con intervención del **Ministerio Fiscal**, sobre **despido objetivo (módulos: clase B.16)**, en los que constan los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La parte actora presentó demanda, repartida a este Juzgado, subsanada el 15 de julio de 2020, interesando la declaración de nulidad del despido comunicado el 2 de abril de 2020, por una supuesta reestructuración empresarial, alegando fraude de ley y abuso de derecho, pues la causa esgrimida en la comunicación empresarial era simplemente aparente, tratándose de un despido sin causa, en fraude de ley y abuso de derecho, contraviniendo las disposiciones internacionales, constitucionales y legales; vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la tutela judicial efectiva, y a la integridad moral; e incumplimiento de la prohibición legal de despidos por las causas derivadas de la crisis sanitaria provocada por la pandemia de Covid 19. Con carácter subsidiario interesó la declaración de improcedencia del despido, por defecto formal de la carta de despido y no ser ciertas las causas invocadas.

Con carácter accesorio, y para el caso de declaración de improcedencia con opción empresarial de extinción indemnizada de la relación laboral, interesó





que se condenara a la empresa al abono del interés legal del dinero respecto al importe de la indemnización, desde la fecha del despido.

SEGUNDO.- Que señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y juicio, éstos tuvieron lugar el día 30 de julio de 2020, compareciendo ambas partes; no haciéndolo el Fogasa ni el Ministerio Fiscal, pese a constar correctamente citado.

Con carácter previo, se acordó dar por reproducidas las alegaciones y conclusiones de las partes vertidas en el juicio correspondiente a los autos nº 384/2020, celebrado inmediatamente antes, con motivo del enjuiciamiento del despido de otro trabajador en la misma fecha y en base a los mismos motivos; así como las declaraciones del demandante en aquel proceso durante su interrogatorio, con valor aquí de testifical, y las declaraciones de la testigo presentada por la empresa.

En trámite de alegaciones la actora ratificó su demanda, aclarando que el salario regulador del demandante era de 2.919,55 euros brutos mensuales, incluida la parte proporcional de pagas extras.

La empresa prestó su conformidad a las circunstancias profesionales de salario, antigüedad y categoría profesional. En cuanto al fondo, interesó la desestimación de la demanda, con declaración de procedencia del despido, alegando que el despido objetivo obedecía a una causa real, relevante y ajena a la pandemia de Covid 19, consistente en un proceso global de reestructuración, a nivel internacional, iniciado en el último trimestre del año 2019. Asimismo, negó la vulneración de derechos fundamentales, apuntando que el derecho al trabajo no tenía rango de fundamental, y alegó que, en cualquier caso, la calificación correspondiente a los despidos sin causa era la improcedencia.

Concedida, nuevamente, la palabra, a la parte actora, reiteró sus alegaciones iniciales.

Se practicaron, a continuación, las pruebas propuestas y admitidas.

En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron de este Juzgado que dictase una sentencia de conformidad con sus pretensiones.

Se concedió a las partes un trámite adicional de alegaciones respecto al eventual incumplimiento del Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el caso de considerar la indemnización por despido improcedente no suficientemente disuasoria.

Verificado lo anterior, quedaron los autos vistos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales, excepto en relación al cumplimiento de los plazos procesales por acumulación de asuntos, y por la declaración del estado de alarma derivada de la crisis sanitaria provocada por la pandemia de Covid 19.

HECHOS PROBADOS

1º. El demandante, D. [REDACTED], mayor de edad, con NIE nº [REDACTED] trabajaba por cuenta de la empresa LSC Barcelona Reporting S.L. (CIF [REDACTED]) con domicilio en la ciudad de Madrid y centro de trabajo en la





de Barcelona, con una antigüedad de 1 de abril de 2019, categoría profesional de grupo 3 NI, jornada a tiempo completo, y salario mensual de 2.919,55 euros brutos, incluida la parte proporcional de pagas extras.

2º. La sociedad demandada forma parte de un grupo empresarial de dimensiones internacionales, con sede en Manila (Filipinas), llamado Regus.

El grupo empresarial se dedica al arrendamiento de espacios para oficinas en todo el mundo.

La compañía demandada se dedica a dar soporte logístico a las empresas locales del grupo en Europa (excepto en las islas británicas), África y Oriente Medio.

Existe otra empresa del grupo, de ámbito local, que se dedica a gestionar los inmuebles de los que dispone en el territorio nacional, denominada Regus Management España S.L., que ha tenido que acogerse a un expediente temporal de regulación de empleo (ERTE), por fuerza mayor, por la crisis provocada por la pandemia de Covid 19.

3º. El demandante desarrollaba funciones de manager informático, prestando soporte a todas las áreas de la empresa, estando ubicado su responsable en la sede de Manila (Filipinas).

4º. El grupo empresarial se encuentra, desde finales del año 2019, en un proceso de reestructuración, con concentración de tareas en la central en Manila.

5º. El día 2 de abril de 2020 la compañía demandada comunicó al actor su despido por causas objetivas, de carácter organizativo, mediante carta que se da aquí por íntegramente reproducida (documento adjuntado a la demanda).

En la misma se indicaban como causas las siguientes:

"Tras un estudio a nivel internacional relativo a un Plan de reorganización de su estructura, las conclusiones fueron las de la necesidad de centralizar tareas y suprimir duplicidades a nivel internacional. La compañía inició este Plan en España, a partir del último trimestre de 2019, con la amortización del puesto local de Dirección General. La finalidad del Plan es la de optimizar los recursos disponibles, mejorar la atención al cliente, reducir costes y ganar en eficiencia y productividad. La implementación total de dicho plan debería hacerse efectiva en el primer cuatrimestre de 2020.

En cumplimiento de dicho Plan y tras un estudio de reorganización interna a nivel de mejorar la eficiencia del Departamento al que usted pertenece, y tras la correspondiente valoración de los puestos de trabajo se ha llegado a la conclusión de la ineficiencia que supone mantener el puesto de trabajo en Barcelona que usted ocupa en el Departamento de IT como IT Engineer.

De esta manera, y tal y como se señalaba al inicio de este escrito, se procede a la extinción de su contrato de trabajo en el día de la fecha por medio de despido objetivo, ante la existencia de causas organizativas".

En la propia carta de despido se informaba de la puesta a disposición del demandante de la correspondiente indemnización, por importe de 2.071,95 euros.

Codi Segur de Verificació: JL67MJ1D4DITJ6VUPJDXSH892UMKY4

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://eicataljusticia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html>

Signal per Escribano Vinodol, Carlos.

Data i hora 06/08/2020 13:41





6º. El demandante no ostenta, ni ha ostentado, la condición de representante unitario o sindical de los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), se hace constar que los anteriores hechos probados son el resultado de la siguiente valoración de la prueba practicada en el acto del juicio.

El hecho primero no es controvertido.

Los hechos segundo y cuarto resultan de la declaración testifical de D^a. Anna Signe Linnea Staal, directora de recursos humanos del grupo. Y constan en gran parte documentados.

El hecho tercero resulta, también, de la declaración testifical de la Sra. Staal; y, además, de la incomparecencia injustificada del demandante a su interrogatorio, a pesar de ser interesado de contrario.

El hecho quinto consta documentado.

El hecho sexto no es controvertido.

SEGUNDO.- Como ya se advirtió a la empresa demandada, la carta de despido no tiene defensa posible en juicio, pues incumple las previsiones legales al respecto de la comunicación, al limitarse a apuntar, que no exponer, la causa del despido.

Como puede apreciarse en la transcripción literal de la carta de despido, que consta en el hecho probado 5º, la empresa no expone las características de la anterior organización empresarial, ni las resultantes de la pretendida reestructuración. Tampoco enumera las disfunciones o los defectos de la anterior organización empresarial, ni precisa las virtudes de la nueva. Se limita, sin más, a apuntar la naturaleza de la causa, organizativa, sin un mínimo desarrollo que permita al trabajador conocer, ni siquiera superficialmente, las notas principales de la nueva organización a la que se dirige la empresa, impidiendo su examen y cuestionamiento.

Tanto es así que la parte actora incluso sostiene en la demanda que el despido no obedece a causa alguna; siendo éste uno de los principales motivos de impugnación.

Cierto es, como sostiene la parte actora, que en nuestro régimen jurídico laboral la extinción del contrato de trabajo debe responder a una justa y tasada causa, no admitiéndose el simple desistimiento empresarial, salvo en algunas relaciones laborales especiales.

Se da cumplimiento con ello a las previsiones del Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Pero no menos cierto es, como defiende la empresa, que la calificación de un despido sin causa, con arreglo a una consolidada doctrina jurisprudencial, incluso aplicable a los despidos no comunicados por escrito, verbales o incluso tácitos, es la improcedencia. Y no la nulidad, que queda reservada para los casos más graves, con vulneración de derechos fundamentales, o relacionados

Codi Segur de Verificació: JL67MJ1D4DITJ6VUJP1DX5H1B2UMKY4

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/AP/consultaC.S.V./himi>

Signal per Escribano Virtual. Caribis;

Data i hora 06/09/2020 13:41





con situaciones susceptibles de especial protección, para evitar, precisamente la vulneración de un derecho fundamental, el de no sufrir discriminación, previstos en el art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

La declaración de improcedencia no implica acoger como causa válida de extinción de la relación laboral el desistimiento empresarial. Todo lo contrario, implica negar que la simple voluntad de la empleadora justifique el despido.

Y ni el régimen general del fraude de ley, ni el del abuso de derecho, recogidos en los art. 6.4 y 7.2 del Código Civil (CC), respectivamente, imponen la declaración de nulidad del correspondiente acto jurídico. La consecuencia es la aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir en el caso del fraude de ley (que para el despido implica la declaración de improcedencia al no estar justificada la extinción), y la correspondiente indemnización (en el supuesto del abuso de derecho).

La nulidad sólo se contempla para los actos jurídicos contrarios a normas imperativas y/o prohibitivas, en el art. 6.3 del CC; y sólo cuando en aquellas normas no se haya previsto un efecto distinto.

En este sentido, por todas, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS) de 29 de septiembre de 2014, dictada resolviendo el recurso de casación para unificación de doctrina (RCUD) nº 3248/2013.

Tampoco puede considerarse que la carta de despido, por muy genérica que sea, quebrante el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del trabajador demandante, reconocido en el art. 24 de la Constitución española (CE).

Una carta excesivamente genérica no sólo no dificulta su impugnación judicial, sino que la propicia y favorece, pues no tiene defensa posible en juicio por parte de la empresa, que sólo puede sustentar su posición en las causas apuntadas en la carta de despido (art. 105.2 y 122.1 de la LRJS).

El derecho al trabajo, reconocido en el art. 35 de la CE no tiene rango de fundamental, al ubicarse en la sección 2ª (de los derechos y los deberes de los ciudadanos), del capítulo 2º (derechos y libertades) del título I (de los derechos y deberes fundamentales); y no en la 1ª (de los derechos fundamentales y las libertades públicas).

Y en ningún caso puede considerarse que el simple hecho del despido, por muy desagradable que sea, y por mucho impacto subjetivo que provoque en el trabajador, vulnere el derecho a la integridad moral del art. 15 de la CE. Especialmente si se funda en una causa neutra objetiva, aunque sea genérica, sin imputar al trabajador ningún comportamiento incorrecto o contrario a las normas éticas imperantes.

No obstante todo lo hasta ahora apuntado, en el presente caso concurre una circunstancia muy especial. El despido se produce en plena crisis sanitaria, y también económica, por la paralización de la actividad productiva, provocada por la pandemia de Covid 19, que justificó la declaración del estado de alarma. Estando ya vigente el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, que dispone: *"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"*.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejejal.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html	Codi Segur de Verificació: JL87MJ1D4DITJ6VUP1DX5H8B2UMKY4
Data i hora 06/08/2020 13:41	Signat per Escribano Vindel, Carlos;





Es discutible la calificación que merecen los despidos verificados desconociendo esta previsión legal. La norma nada dice, la exposición de motivos no arroja luz sobre la anterior incógnita, y, evidentemente, no hay doctrina jurisprudencial al respecto. Deberá ser la Sala de lo Social del Tribunal Supremo la que en unificación de doctrina se pronuncie en el futuro.

En cualquier caso, este juzgador considera, en tanto en cuanto no exista doctrina jurisprudencial unificada, que los despidos que tengan lugar contrariando el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 deben ser declarados improcedentes, y no nulos, por las siguientes razones:

1º Por no existir obstáculo que permita predicar la aplicación de la doctrina jurisprudencial consolidada sobre los despidos sin causa.

2º Porque la declaración de nulidad debería reservarse para los casos más graves, expresamente previstos en la ley, especialmente relacionados con los derechos fundamentales.

3º Porque el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 no introduce una prohibición. 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 expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) de los previstos en el Real Decreto Ley 8/2020 "*no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido*". Y un despido sin causa es improcedente; pero no nulo.

A mayor abundamiento, la empresa demandada ha acreditado que, aunque no se han detallado con una mínima precisión en la comunicación escrita, las causas que provocaron el despido son ajenas a la crisis sanitaria y económica generada por la pandemia de Covid 19, trascendiendo a nuestro ámbito nacional, siendo anteriores a la propia génesis de la enfermedad.

Es más, también se ha acreditado que las dificultades que necesariamente debió de provocar la pandemia no podían ser superadas en la empresa demandada mediante la suspensión colectiva de los contratos de trabajo, pues tenía que continuar dando soporte a toda su área geográfica de influencia (Europa -excluidas las islas británicas-, África y Oriente Medio).

En cambio, la empresa local, encargada de gestionar los inmuebles radicados en el territorio nacional, Regus Management España S.L., sí pudo acogerse a un ERTE por causa de fuerza mayor relacionada con la pandemia de Covid 19.

Por todo lo anterior, debemos declarar la improcedencia, y no la nulidad, del despido, por defecto en la carta de despido, al no precisarse mínimamente la causa organizativa en la que se funda.

La declaración de improcedencia producirá los efectos previstos en el art. 56 del ET, en la redacción vigente en el momento del despido, Por tanto, la empresa debe optar, en el plazo de 5 días, entre la readmisión del actor en su mismo puesto y condiciones de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir, a razón de 95,99 euros brutos diarios, o el abono de la correspondiente indemnización.

Indemnización que, con arreglo a las previsiones del art. 56 del ET, asciende a 3.431,64 euros, y que se ha calculado considerando una antigüedad total de 13 meses, a razón de 33 días de salario por año de servicio, prorrateando por meses los periodos inferiores.

Codi Segur de Verificació: JL67M11D4DITJ6VUP1DX5H8B2UMKY4

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://sejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html>

Data i hora 06/08/2020 13:41

Signal per Escribano Vinídel, Carlos.





Y, en cualquier caso, con devolución o compensación de la indemnización ya abonada.

TERCERO.- En el presente caso, a diferencia de la mayor parte del resto de despidos comunicados por la empresa en la misma fecha, y enjuiciados también por este órgano judicial, aunque la indemnización es también pequeña en relación al salario del trabajador, como consecuencia de la corta duración de la relación laboral, apenas un año, no se consideran vulneradas las prescripciones del Convenio nº 158 de la OIT, al ser, la decisión empresarial impugnada, consecuencia de una causa sobrevenida, acontecida con posterioridad a su contratación, el proceso de reestructuración empresarial que ha tenido lugar, a nivel internacional, a finales del año 2019.

Ciertamente el escaso importe de la indemnización no es especialmente disuasorio, sobre todo si consideramos la relevancia internacional de la empresa, que ella misma se ha esforzado en acreditar. Pero hemos de tener en cuenta que el efecto disuasorio debe ponderarse en relación a la motivación empresarial. Debe ser especialmente reforzado en caso de decisiones empresariales sin causa, o, como en el caso de los compañeros de trabajo del actor, con causa ya conocida en el momento de la suscripción del contrato de trabajo. Y más moderado cuando, como es el caso, la causa extintiva sobreviene con posterioridad al nacimiento de la relación laboral, no constando que estuviera prevista con anterioridad.

CUARTO.- Por último, debe rechazarse la reclamación de intereses moratorios respecto a la indemnización legal.

En tanto en cuanto no exista una declaración judicial calificando el despido como improcedente, e incluso hasta que no se tenga ejercitada, en su caso, la opción empresarial por la extinción indemnizada, no existe una deuda exigible que pueda generar intereses moratorios ex art. 1108 del CC.

Diferente sería el caso si la empresa hubiera reconocido ya en la propia carta de despido su improcedencia y el derecho del trabajador a la correspondiente indemnización, aunque se discrepe sobre su concreto importe, que es el supuesto al que se refiere la sentencia invocada por la parte actora (STS de fecha 23 de enero de 2013, RCUd nº 1119/2012).

Por tanto, debemos desestimar la pretensión accesoria relativa a los intereses moratorios, sin perjuicio de los intereses procesales que puedan devengarse tras el dictado de esta sentencia, de conformidad con el art. 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC).

QUINTO.- No cabe extender en este momento la condena al Fondo de Garantía Salarial, visto el contenido del art. 33 ET, y sin perjuicio de sus responsabilidades legales.

SEXTO.- En virtud de lo dispuesto en el art. 191 de la LRJS, contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los artículos citados, y demás de general y pertinente observancia,

Codi Segur de Verificació: JL67M11D4DITL6VLUP1DX5HIB6ZUMKY4

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejeai.justicia.gencat.cat/IAPI/consultaCSV.html>

Signat per Escribano Vindel, Carlos.

Data i hora 06/08/2020 13:41





FALLO

Que estimando en parte la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D. [REDACTED] contra la empresa **LSC Barcelona Reporting S.L.**, y el **Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)**, con intervención del **Ministerio Fiscal**, sobre **despido objetivo**, ACUERDO:

1º Declaro IMPROCEDENTE el despido sufrido por el demandante el 2 de abril de 2020, condenando a la empresa **Barcelona Reporting S.L.** a estar y pasar por tal declaración y a que readmita al demandante en su mismo puesto de trabajo y en iguales condiciones a las que regían la relación laboral con anterioridad al despido, con abono de los salarios de tramitación, a razón de 95,99 euros brutos diarios, y devolución de la indemnización ya percibida; o, a su opción, que deberá ejercitar en el improrrogable plazo de cinco días, a que abone al actor una indemnización en cuantía de 3.431,64 euros, con compensación de la ya abonada.

2º Condeno al **Fogasa** a estar y pasar por el anterior pronunciamiento, de conformidad con sus obligaciones legales.

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 Catalunya, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de 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 de depósitos y consignaciones de este Juzgado, o presente aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe; depositando además la cantidad de 300 euros, y sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso.

Así, por ésta, mi resolución, lo pronuncio, mando y firmo.

Codi Segur de Verificació: JL67MJ1D4DITJ6VUP1DX9H18B2UMKY4

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html>

Data i hora 06/08/2020 13:41

Signal per Escribano Vindel, Carlos.

