

## LA NULIDAD DEL DESPIDO SIN CAUSA

El pasado día 21 de abril de 2017, el Juzgado de lo Social número 3 de los de Barcelona, dictó una sentencia judicial trascendente, en la cual estimó la **demanda planteada por despido por un trabajador, declarando la nulidad de la extinción contractual, por entender que se trataba de un despido sin causa.**

En dicha sentencia, el Juez de instancia en la valoración del caso, **invocó el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** para desestimar la pretensión de la empresa de despedir a un trabajador reconociendo la improcedencia de la extinción contractual y abonando la indemnización correspondiente, considerando que, **la ausencia real de causa, comportaba la nulidad del despido y la obligación de readmitir al mismo puesto de trabajo al empleado.** En ese sentido, la sentencia de instancia aplica el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, para fundamentar la **declaración de nulidad del despido como solución adecuada al caso y más ajustada a derecho que la mera declaración de improcedencia.**

El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, es un Tratado Internacional ratificado por España en el año 1985, en el cual, en su artículo 4 indica:

***“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista una causa justificada, relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.*** En ese sentido, según el Convenio 158 de la OIT, **se exige la concurrencia de causa para poder extinguir el contrato de trabajo y, por lo tanto, prohíbe el desistimiento o despido libre.**

Y, la lógica consecuencia de ello es que **despedir a un trabajador sin que exista una causa válida y real constituye un fraude de ley** y, por lo tanto, de acuerdo con el artículo 6.4 del Código civil, dicho **despido se tendrá que declarar nulo y no improcedente.** Por lo tanto, con la aplicación de dicho Tratado Internacional, **la declaración de nulidad del despido en la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3, se justifica por considerar que no existe ninguna causa válida y real para despedir al trabajador,** apreciando que la empresa, en ese caso, estaría cometiendo un fraude de ley. En consecuencia, **esta declaración de nulidad obliga a la empresa a readmitir al trabajador en su puesto de trabajo y a abonarle los salarios de tramitación, sin que pueda eludir esta obligación de readmisión con el abono de una indemnización.**

La sentencia judicial declaró probado que la empresa había imputado al trabajador la falta laboral de bajo rendimiento pero sin indicar ni aportar ningún hecho concreto y, constatando además que, la empresa había reconocido la improcedencia del despido, ofreciendo abonar la indemnización al trabajador para extinguir su contrato de trabajo. En otro orden de cosas, cabe indicar que, en la actualidad, en supuestos similares, los Juzgados de lo Social únicamente se limitaban a declarar la improcedencia del despido, donde normalmente, la empresa optaba por abonar la indemnización máxima legal correspondiente de 45/33 días de salario por año de servicio.

Por lo tanto, en consecuencia de esta sentencia de instancia, aunque contra la misma cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya ya que esta no es firme, podemos indicar que, el **despido es causal** y, por tanto, **debe concurrir alguna causa real,** y ello con independencia de la posterior valoración judicial a cerca de la suficiencia, justificación y **razonabilidad de dicha causa** y, en consecuencia, debiéndose **revisar la calificación de los despidos sin causa o acausales que actualmente se están produciendo,** ya que los mismos podrían recibir la misma **calificación judicial de nulidad en lugar de la habitual calificación de improcedencia.**