

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Tema 8. Taller. Poder de dirección y derechos fundamentales de las personas trabajadoras



TAREA: IDENTIFIQUENSE LOS PROBLEMAS JURIDICOS QUE SE PUEDAN PLANTEAR, Y PREVEA SOLUCIONES ALTERNATIVAS, CUANDO LA EMPRESA PUEDA ESTAR INCURRIENDO EN INCUMPLIMIENTOS NORMATIVOS (LEGALES Y/O CONVENCIONALES).

INDICACIONES:

Si bien el sujeto empresario tiene facultades de organizar el trabajo y supervisar el cumplimiento de lo pactado, no puede hacerlo omnímodamente, y ha de ejercer esas facultades dentro los márgenes que le da la normativa legal (ART 20 ET), pero también convencional. Y, sobre todo, con respeto de los derechos fundamentales de la persona trabajadora (intimidad, propia imagen etc.). En ese sentido, junto al Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo puede establecer límites adicionales al sujeto empleador, que otorguen mayor protección a las personas trabajadoras.

A efecto de proceder a sancionar una eventual falta laboral, es precisamente el convenio colectivo de referencia (en este caso el Convenio de empresas de perfumerías y afines) el que diseña, que comportamiento son faltas y cuáles pueden ser las sanciones. Puede ser de utilidad organizar una rubrica atendiendo a: DEBER/INCUMPLIMIENTO/FALTA/SANCION/LIMITES AL SUJETO EMPRESARIO.

HECHOS:

Supuesto 1

Mariola Lujan, ha venido prestando servicios como dependienta en una de las tiendas de BELLA PROFUMIO en Getafe con varios contratos eventuales (noviembre-diciembre 2019; noviembre-diciembre 2020; noviembre-diciembre 2021), y ahora, desde el 7 de enero de 2022 tiene un contrato de interinidad para sustituir a la encargada de la tienda, que acaba de dar a luz.

Como consecuencia de un descuadre llamativo en las cajas de las últimas semanas, que ya le ha sido advertida por el jefe comercial de área en dos ocasiones (7 de febrero de 2021 y 7 de marzo de 2021) la dirección de la empresa contrató con una empresa de seguridad la instalación de un circuito

cerrado de televisión que enfocase únicamente a las dos cajas registradoras y al mostrador de paso de las mercancías desde el techo, en el radio de acción aproximado que alcanzaba a la persona que estuviera en la caja con sus manos.

Se comprobó que Mariola sistemáticamente se guardaba todos los billetes de cinco euros que recibía como pago. Se valora prescindir de ella; así, para evitar el despido, le comunican que el contrato de interinidad llegará a su término el 31 de marzo de 2022 ha llegado a su término, porque Anna va a incorporarse de su baja por maternidad a partir del 15 de junio.

Supuesto 2.

D^a Adela García presta servicios en la misma empresa, en la planta de producción de Pinto, con la categoría de auxiliar administrativo desde el 1 de septiembre de 2014. El 17 de marzo de 2022, uno de los trabajadores de la empresa comunicó al jefe de sección que su despacho había sido forzado y, además, le habían robado un ordenador portátil que le había proporcionado la empresa. El vigilante de seguridad de la empresa, que se encuentra situado en la puerta de salida de la empresa, fue advertido ese mismo día de la necesidad de revisar las carteras y bolsos de todos aquellos que entraran y salieran de la empresa. Ese día D^a Adela, justo cuando salía de la empresa, fue requerida por el vigilante de seguridad para que le mostrara los objetos que ella misma portaba. D^a Adela en ese momento, sin oponer ningún tipo de resistencia, dejó encima de la mesa del vigilante de seguridad un paquete de folios, una caja de rotuladores y tres cuadernos todos con el envoltorio marcado con el logotipo de la empresa y cuyo valor total ascendía a 9,70 euros. A todos los empleados de la empresa se les había indicado la prohibición y, por tanto, imposibilidad de utilizar material de oficina para su uso personal. La empresa considera pertinente aplicarle una sanción grave; de manera que la suspende de empleo y sueldo durante veinte días, y además le descuenta 50 euros de la nómina.