

Derecho del Trabajo y de la Seguridad social.

Tema 12. Caso práctico. Despido disciplinario.

Profesora: María Gema Quintero Lima



TAREA: ANALÍCENSE LOS SUPUESTOS PLANTEADOS, DETERMINANDO LA CALIFICACIÓN Y EFECTOS DE LAS EXTINCIONES. SI SE PUEDE, CALCULESE, EN SU CASO, LA CUANTIA DE LAS INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES (A FALTA DE DATOS CABE DEJAR INDICADA LA REGLA DE CALCULO LEGALMENTE PREVISTA)

INDICACIONES:

Se hace preciso valorar si hay causa de despido, porque haya un INCUMPLIMIENTO GRAVE Y CULPABLE. Estos dos conceptos son jurídicamente indeterminados, y habrá que valorar a partir de los hechos concretos si lo son. En paralelo, siempre se ha de tener en cuenta si el sujeto empleador ha conocido los hechos y los puede probar sin vulnerar derechos fundamentales del sujeto trabajador.

En segundo lugar, se hace preciso que, al comunicar la extinción, el sujeto empresario cumpla los requisitos formales exigidos (en la norma legal y en la norma convencional, si los hubiere).

De esos dos núcleos de análisis depende que la persona trabajadora despedida pueda impugnar y solicitar la calificación de improcedencia y/o nulidad del despido.

HECHOS:

Supuesto 1

D. Juan Gutiérrez ha venido prestando sus servicios para la empresa BELLA PROFUMIO desde el día 8 de abril de 2015, como Director de marketing Digital y Comunicación. Recibe un salario mensual de 2400 euros, coche de empresa (valorado en 450 euros/mes de renting), y una tarjeta de crédito para gastos de representación (200 euros/mes previa justificación de los gastos). Recibe dos pagas extraordinarias al año, de 1900 euros cada una.

Con fecha de 8 de abril de 2022, la empresa le remite mediante burofax la siguiente carta de despido:

"...Esta empresa le comunica que, con fecha y efectos del día de hoy, procede a su despido, en base a los incumplimientos graves y culpables que se señalan:

Usted se encuentra en situación de I.T derivada de enfermedad común, desconociendo la empresa su origen. Un familiar entregaba los partes de I.T

correspondientes, sin embargo, hace más de tres semanas que dichos partes no se presentan. Por otra parte, la empresa ha tenido conocimiento de que en esta situación de I.T usted realizó todo tipo de actividades. De este modo, estando en situación de I.T en el mes de marzo de 2.022, la dirección de la empresa ha tenido conocimiento que durante este período usted estuvo en las fiestas de Vigo y, en concreto, de forma habitual, en el bar "Galicia Caníbal".

Asimismo, por medio de las redes sociales, la empresa ha tenido conocimiento de que en situación de I.T en la que se encuentra en la actualidad, desde el pasado día 3 de marzo de 2022, se fue de viaje a Toledo, "de vacaciones", como usted mismo señala y queda acreditado por una serie de: fotos incluidas en un amplio reportaje gráfico de su perfil de Instagram. En la red social también manifiesta usted que volvería el día 31 de marzo "para arreglar papeles". Por otra parte, realizó en la red social una descripción minuciosa de su viaje de vuelta como consta en su página publicada en Facebook, en la que recomienda rutas de senderismo manchego que usted ha estado realizando; publicación ésta en su muro ha recibido más de 1200 likes.

Finalmente, el día 2 de abril "cuelga" nuevamente fotografías suyas en la que aparece disfrazado celebrando una fiesta en Marsella. Las fotos se realizan dentro de un establecimiento de hostelería, concretamente, en la barra del referido bar... Estas fotos van acompañadas de comentarios muy ajenos a una persona que se encuentra en situación de I.T.

Los hechos relatados, y sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse de los mismos, entendemos que son constitutivos de incumplimientos graves y culpables previstos en el art. 54.2.d) ET, de los que se deriva la sanción de despido que se le impone.

Es todo cuanto se le comunica, reiterando que la decisión empresarial tendrá efectos del día de la fecha, manifestando asimismo que tiene a su disposición en las oficinas la liquidación pendiente..."

D. Juan reconoce que, desde el 28 de febrero está de baja médica por estuvo de baja por "depresión neurótica" causada por tecnoestrés y adicción al móvil.

Había asistido al Servicio de Urgencias el día 27 de febrero debido a una "intoxicación etílica y medicamentosa" después de haber estado trabajando 26 horas seguidas durante el proceso de diseño de la última campaña de la empresa. Asimismo, reconoce que entre el 3 y el 31 de marzo realizó un viaje a la ciudad de Toledo, hecho que, a su juicio, no puede considerarse incumplimiento, pues como señala el informe médico que aporta, "durante el tiempo de la baja no existía impedimento, más bien al contrario, de que saliese de casa e intentase relacionarse y realizar actividad física moderada, a ser posible en un medio rural tranquilo, lo que forma parte de la terapia".

Por otra parte, entiende que la carta de despido, además de genérica, se basa en pruebas obtenidas por la empresa que no pueden ser objeto de consideración, ya que suponen una invasión de su vida privada, afectando a su derecho a la intimidad personal. Por todo ello, decide impugnar el despido.

Supuesto 2

Horacio presta servicios en BELLA PROFUMIO desde enero de 2021, a través de una empresa de trabajo temporal, en el departamento de gestión de residuos. El 22 de marzo de 2022 uno de los comerciales de bidones se dirigió a la responsable del departamento para quejarse de que no llevaba bien puesta la mascarilla, puesto que la llevaba por debajo de la nariz y que, ante el comentario de que se la pusiera correctamente, le había contestado que él (el comercial) no era policía para decirle lo que podía hacer". Ante esta situación, la jefa de la sección de residuos químicos se dirigió junto al comercial al almacén, recriminó al empleado el incorrecto uso de la mascarilla y el trato al comercial".

Entonces, Horacio se dirigió al comercial con expresiones como "si no te gusta, te vas" o "si quieres lo arreglamos en la calle" La responsable de departamento intentó calmarle, sin conseguirlo y finalmente se fue con la clienta, a la que pidió disculpas. Esa misma tarde, desde la dirección de recursos humanos se comunica a Horacio que debe entregar la ropa de trabajo y la tarjeta de fichaje, dado que desde el día siguiente se prescindirá de sus servicios.