

Despidos en los que la empresa sale mal parada

Almudena Vigil

23/12/2016

Diferentes aspectos legales o errores por parte de la compañía pueden provocar que un despido que parece justificado acabe con una elevada indemnización o se declare nulo o improcedente.

Hay despidos que se complican. Incluso cuando parece que existen sobradas razones que justifican prescindir de un trabajador, puede haber resquicios legales que inclinan la balanza del lado del empleado.

Es el caso, por ejemplo, de un trabajador que fue despedido por sabotear una base de datos de la empresa con un código malicioso -en términos informáticos, una bomba lógica- que provocaba que, si se abría la base de datos a partir de una determinada fecha, en este caso, un año más tarde, se borrarán todas las tablas de datos, formularios, consultas y rutinas de programación.

Aunque el despido fue declarado procedente, la empresa ha sido condenada a pagarle una indemnización de 175.000 euros porque, previamente, el trabajador había solicitado la extinción voluntaria del contrato laboral por incumplimiento por parte de la empresa. Concretamente, acusaba a la compañía, una gran farmacéutica, de falta de ocupación efectiva cuando se reincorporó tras varias bajas laborales por enfermedad.

El trabajador acumuló ambas cuestiones en la vía laboral y, finalmente, el Tribunal Supremo, en sentencia del pasado 15 de noviembre, declaró que, como la base de todo el conflicto está en el incumplimiento empresarial, la compañía debe abonarle la indemnización por no asignarle tareas ni facilitarle una formación específica.

Ausencias continuas

Otro caso curioso es el de una empleada de una empresa pública que se ausentaba continuamente de su puesto de trabajo para asistir a plenos del ayuntamiento o celebrar bodas en su condición de concejal. Para justificar el despido, el ente público alegó faltas de asistencia al trabajo que superaban el 20% de las jornadas hábiles. Lo que hizo fue contabilizar todos los minutos que la trabajadora se había ausentado de su puesto de trabajo, sumándolos y calculando a cuántas jornadas laborales completas equivaldría. Según estos cálculos, en un año llegó a ausentarse más de 29 días laborales (un total de 13.154 minutos).

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que ha estudiado el caso rechaza este planteamiento afirmando que los límites legales de absentismo laboral que justifican la extinción del contrato de trabajo sólo pueden ser computados por jornadas completas y no por minutos dentro de éstas.

Además, la sentencia puntualiza que la trabajadora se ausentaba para cumplir un deber público y la empresa no había puesto ninguna objeción al desempeño de su cargo como concejal durante siete años, por lo que se entiende que existía una tolerancia empresarial hacia tal circunstancia.

Especialmente llamativo fue el caso de un cartero al que su ludopatía le salvó de un despido. En este caso, fue el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha el que declaró improcedente el despido del trabajador que retenía envíos postales de tarjetas bancarias de clientes. El tribunal consideró que, aunque los hechos eran graves, la sanción disciplinaria impuesta por la empresa no podía conllevar el despido, ya que su trastorno ludópata impide que se le pueda atribuir la culpabilidad por sus actos.

La Justicia también declaró improcedente el despido de una teleoperadora con una grave pérdida auditiva que le impedía utilizar los cascos, elemento necesario para el desempeño de su trabajo. La sentencia, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, señalaba que correspondía al empresario acreditar la imposibilidad de adaptar o adecuar el puesto de trabajo a las circunstancias concurrentes tras la declaración de no apta de la empleada como teleoperadora. De hecho, en este caso, se daba la circunstancia de que la trabajadora ya había solicitado el cambio a un puesto en el que se hicieran tareas administrativas o de *back office*.

Entrada en prisión

También surgen problemas cuando un trabajador entra en prisión. El juzgado de lo social número 33 de Madrid declaró nulo el despido de un expresidario al que la empresa se negó a reincorporar tras cumplir su pena. En este caso, el error de la empresa fue no alegar como motivo del cese las ausencias del empleado al ingresar en la cárcel. El Tribunal Supremo ha reconocido que, aunque la condena penal no es por sí misma causa de despido, el trabajador sí sería responsable de la ausencia al trabajo mientras está en prisión.

Cuándo tiene razón el trabajador

- El TSJ de País Vasco declaró improcedente el despido de una trabajadora que no se reincorporó tras una excedencia. Solicitó una prórroga, pero no se la concedieron y al no acudir a trabajar cuando le correspondía fue despedida. La sentencia señaló que la inasistencia prolongada al lugar de trabajo no equivalía mecánicamente a una extinción laboral por dimisión.
- Una directora de recursos humanos fue despedida por irregularidades en costes de formación subvencionados y por contratar de forma fraudulenta los servicios profesionales de la empresa de su pareja sentimental. Sin embargo, el TSJ de Aragón declaró nulo el despido y obligó a readmitirla por considerar que los hechos eran consentidos y de sobra conocidos en la empresa.
- El TSJ de Castilla-La Mancha declaró improcedente el despido de un comercial que engañaba a la empresa, haciendo creer que realizaba una serie de visitas a clientes, cuando no era así. El tribunal invalidó las pruebas obtenidas a través de la localización por GPS del móvil de empresa que tenía asignado, al considerar que la recogida de datos vulneraba derechos fundamentales.