

CUESTIONES CORTAS SOBRE DESPIDO DISCIPLINARIO

Cuestiones: Determine si en cada uno de los siguientes supuestos existe justa causa para el despido disciplinario y, conforme a lo razonado, señale cómo calificaría el despido, de producirse éste, y sus consecuencias ante una eventual reclamación del trabajador:

Hechos:

1.- Tras la derrota del Valencia CF ante el Athletic de Bilbao en la Liga el domingo 20 de abril, D. José F.P., propietario de una pequeña explotación mercantil en la que trabaja Ricardo R.G. desde hace 15 años, y donde se vive apasionadamente el tema futbolístico, tuvo un altercado con este trabajador.

En la mañana del 21 de abril de 2008, y desde que D. Ricardo se incorporó a su puesto de trabajo a las 8 de la mañana, fue objeto de constantes comentarios por parte de D. José, hincha del Real Madrid, y quien señalaba en tono burlesco las deficiencias del equipo valenciano y de la actitud de su afición, reiterando hasta en nueve ocasiones la frase “pero mira que hay que ser bobo y tonto para apoyar a un equipo de fracasados como el Valencia”.

A la hora del almuerzo, cansado ya de la actitud de D. José y ante la persistencia de sus comentarios le respondió textualmente: “pues sólo capullos como tu pueden ser hinchas de un equipo de chulos”, profiriendo semejante frase en las oficinas de D. José, sin que estos hechos se produjesen ante ningún otro trabajador de la empresa o cliente de la misma. D. Ricardo no es representante de los trabajadores y nunca ha sido sancionado por incumplimientos laborales.

Imagine que en el supuesto anterior, en lugar de insultar, D. Ricardo hubiese agredido al empresario. ¿Cambiaría su respuesta o sería la misma?

2.- D. Vicente R.P. lleva en situación de baja por depresión y estrés ocasionado por el trabajo desde hace cinco meses. El martes pasado el empresario vio a D. Vicente, quien todavía se encuentra de baja por IT, participando en un concurso televisivo en el que tenía que realizar determinadas actividades físicas (cargar pesados bultos, saltar obstáculos, trepar por una cuerda, deslizarse por el suelo, etc)

¿Podría ser diferente la respuesta si D. Vicente estuviera de baja por lumbalgia?

3.- Enrique G.O., trabajador en una cadena de montaje de una fábrica de coches, quien el pasado fin de semana apareció en varias cadenas de televisión agrediendo a un árbitro durante la celebración de un partido de baloncesto.

4.- Elena P.C., profesora de religión y moral católica en un colegio regentado por religiosos, quien la semana pasada acudió al servicio médico de la entidad, que está dirigido por el hermano del director del Colegio, solicitando una píldora abortiva. Este hecho ha llegado a conocimiento del director del Colegio.

5.- Encarna M.T., trabajadora de La Casera, embarazada de dos meses, circunstancia que conoce el empresario, fue descubierta suplantando la personalidad de otra trabajadora de la empresa, al fichar por ella en el control de entrada al trabajo.

La trabajadora no ha sido sancionada ni ha incurrido en ninguna otra falta laboral desde que ingresó en la empresa hace cinco años.

6.- Rosario T.M., trabajadora de La Casera, quien está disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos, ha faltado al trabajo 5 días consecutivos en el último mes sin que haya justificado en ningún momento su inasistencia, pese a los requerimientos efectuados por la empresa.

7.- D. Carlos O.A., trabajador de La Casera S.A., y miembro del Comité de Empresa, recibió el miércoles de la semana pasada las cajas de degustación a que tiene derecho según convenio. El fin de semana fue descubierto casualmente por parte de directivos de la empresa comercializándolas en un pequeño comercio de su barrio.

8.- Pilar A.M., Oficial de primera del grupo II (personal administrativo) de la empresa La Casera, que tiene encomendada funciones de caja y elaboración de los asientos contables de la empresa, aprovechó su puesto de trabajo para introducir como gastos de la empresa una factura de 47 € correspondiente a la reparación de su vehículo particular.

9.- D. Javier M.T. Oficial de primera dentro del grupo IV (personal obrero) de la empresa La Casera, está encargado entre otras cosas de las cargas y descargas de los camiones de reparto. El pasado lunes anduvo especialmente distraído como consecuencia de no haber descansado durante el fin de semana. A última hora de la mañana, tras cinco horas de trabajo, a Javier se le olvidó asegurar la plataforma del elevador con la que se efectúa la carga en los camiones de reparto. Como consecuencia de ello la plataforma cedió por un lateral, destruyéndose toda la carga que portaba en ese momento y haciendo volcar el elevador que quedó completamente inutilizado.

10.- Carmen C.B., quien trabaja en el centro que La Casera posee en Valencia siendo miembro de su Comité de Empresa, recibió al acabar la jornada de ayer la orden de desplazarse, por causas organizativas y durante tres meses, al centro de Barcelona, de modo que debía incorporarse a su nuevo puesto en el plazo de dos días. La empresa le ha comunicado que no tiene intención de sufragar gasto alguno derivado de ese desplazamiento, por lo que la trabajadora ha manifestado que solamente acatará la orden cuando reciba la correspondiente compensación de gastos.

11.- José M.A., Oficial de primera en distribución de la empresa La Casera, que se dedica a efectuar la distribución a los clientes de la empresa conduciendo el vehículo que se le asigne. A

este trabajador se le ha retirado el carnet de conducir por conducir su vehículo particular bajo los efectos del alcohol y haber provocado un accidente con varios fallecidos el pasado fin de semana.

Imagine que el accidente se hubiese producido efectuando su trabajo de reparto con el vehículo de la empresa. ¿Cambiaría en algo la respuesta?

Supuesto 1

Hechos: Javier M.G. es trabajador de La Casera SA desde el 1 de diciembre de 2006, donde trabaja como Oficial de primera, dentro del grupo IV (personal obrero). Desde hace algún tiempo este trabajador ha caído en desgracia ante los ojos del empresario, quien no lo soporta por resultarle especialmente antipático. Ante esta situación el empresario optó, el día 28 de abril de 2008, al finalizar la jornada, por poner en manos de D. Javier una carta de despido, alegando como causa de despido unas supuestas inasistencias injustificadas al trabajo durante 7 días en el último mes, señalando que las mismas se han producido los días 3, 5, 13, 18, 20, 24 y 26 de abril. Tales inasistencias son falsas, como puede probarse acudiendo a los registros de horarios existentes en la empresa.

El día 29 de abril de 2008, el empresario hace llegar al trabajador una carta en la que reconoce la improcedencia del despido, y le ofrece la indemnización correspondiente, notificándole que la misma se encuentra depositada en el Juzgado de lo Social a su disposición.

El día 5 de mayo de 2008 el trabajador presentó papeleta de conciliación contra el despido por entender que no existió causa para el mismo. Celebrado el correspondiente acto el 19 de mayo al que no compareció el empresario, el trabajador interpuso demanda el día 30 de mayo, recayendo sentencia el día 21 de julio, que se notificó a las partes el día 24.

Cuestiones:

1.- Califique el despido.

2.- Determine los efectos del despido teniendo en cuenta que el salario del trabajador se compone de:

Salario Base (art. 23):	831,50 €/mes
Plus de Convenio (art. 28):	172,98 €/mes
Incentivos (art. 30)	398,40 €/mes
Premio de puntualidad y asistencia (art. 31):	171,03 €/año
Plus transporte (art. 35):	1,69 €/día

4 pagas extraordinarias al año de cuantía equivalente a una mensualidad del *Salario Base*, más *Antigüedad* y *Plus de Convenio* (art. 33.2)

El Plus Convenio lo perciben todos los trabajadores en función del tiempo trabajado.

El Plus de incentivos lo perciben los trabajadores que superan el rendimiento fijado en convenio

3.- Imagine que el empresario no hubiese remitido la segunda carta fechada el día 30 de abril. ¿Cambiaría ello en algo la respuesta a la anterior pregunta