



Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo son causa de despido. GETTY

Cuando despedir a las bravas le cuesta caro al jefe

Los tribunales creen que los empresarios deben apercibir a los empleados antes de tomar decisiones drásticas

POR JOSÉ MIGUEL BARJOLA

Inigo trabajaba como técnico en una empresa de reparaciones de ascensores. Tras dos años sin recibir ninguna queja de sus jefes, un día le llegó una carta de despido. En la misma, la compañía le informaba de que había detectado graves irregularidades de seguridad en varios de sus trabajos tras realizar dos auditorías en las que había sido elegido al azar. Por este motivo, rezaba la comunicación, debía abandonar la organización de forma inmediata. Hace unas semanas, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid declaró improcedente la expulsión de Inigo. En la sentencia, donde se oculta el verdadero nombre del trabajador, los magistrados reprocharon al empresario que, en un caso así, caben otras vías de apercibimiento, menos graves, antes que ejecutar el despido, la más grave de todas las sanciones. Sobre todo, remarcó el fallo, cuando la empresa conoció de la conducta irregular en la primera auditoría y, lejos de tomar cartas en el asunto, permitió que la situación se repitiese.

Despidos "a las bravas" como este, donde los empresarios se saltan los procedimientos sancionadores y echan mano de la expulsión cuando no toca, son una fuente frecuente de pleitos. Precisamente un caso similar, y que ha abierto un fuerte debate en los últimos días, ha sido el de la empleada despedida por llegar tarde 176 veces a su puesto de trabajo. En el asunto, los jueces de Asturias aplican un criterio parecido al del TSJ madrileño: como la empresa no abroncó al empleado por su conducta, el cese fue "inesperado y desconectado de la actitud tolerante" de la dirección. Por tanto, deviene improcedente.

Cautelas

Los jefes deben ser cautos. Llegar tarde, desobedecer órdenes o incumplir las reglas de seguridad laboral no siempre abren las puertas legales del despido. Hay reglas. En primer lugar, la empresa debe cerciorarse de que la actitud del operario es lo suficientemente grave. En segundo término, la dirección no puede caer en lo que en la jerga laboral se conoce como "tolerancia empresarial".

Lo segundo ocurre cuando un trabajador "incurre en faltas recurrentes, pero no es sancionado", explica Inmaculada Serrano, abogada laboralista de Prolujo Abogados & Economistas. Esta actitud genera una expectativa en el empleado, que cree que actúa con el beneplácito de sus superiores cuando llega tarde, utiliza el ordenador de trabajo para trámites personales o desconecta para ir al gimnasio.

En escenarios así, los supervisores tienen dos opciones: sancionar o ser permisivos. Para que exista tolerancia empresarial es vital que la empresa conozca del comportamiento del empleado y lo permita "de forma consistente en el tiempo", explica Wilfredo Alberto Sanguineti, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Salamanca. Situación distinta es que el trabajador oculte su actividad a sus superiores. Así ocurrió en un reciente caso enjuiciado por la justicia extremeña, en el que avala el despido de una oficinista que utilizaba el móvil de la empresa para hablar durante horas con una compañera sobre temas personales. Solo cuando los superiores la captaron varias veces hablando por

teléfono "en voz muy baja" iniciaron una investigación y procedieron a su cese.

¿En qué casos está justificado un despido inmediato? La respuesta se encuentra en el Estatuto de los Trabajadores (ET). En concreto, el artículo 54 enumera las causas que pueden precipitar un cese disciplinario y menciona "las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo", "la indisciplina o la desobediencia", "las ofensas verbales o físicas", "la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento", "la transgresión de la buena fe", "el acoso" y la "embriaguez habitual o la toxicomanía".

Sin embargo, "la realidad es que los despidos fulminantes, con y sin tolerancia empresarial, solo tienen éxito para la empresa si la falta cometida por el trabajador es muy grave y, además, la empresa puede probarlo fehacientemente", explica la abogada Inmaculada Serrano. Definir qué se considera una conducta grave es una tarea espinosa.

Tal como agrega Pedro Muñoz Lorite, consejero delegado de Labo Abogados, lo común es que, ante la falta de concreción del estatuto, "los convenios gradúen la gravedad de las sanciones aplicables en cada caso", definiendo, por ejemplo, "qué se entiende por disminución voluntaria del rendimiento" o "cuándo un incumplimiento del horario puede dar lugar a un despido", explica el jurista.

La cuestión ha dado lugar a numerosos pleitos. Un ejemplo es un fallo del TSJ de Galicia en el que rechaza el despido de la trabajadora de una clínica que incumplía constantemente el horario, pero que nunca fue abroncada por el supervisor con el que coincidía. En otra sentencia, el TSJ madrileño condenó a una mercantil por cesar a un trabajador que utilizaba el coche de la empresa para fines personales, una práctica que la compañía conocía y aceptaba. Y sobre el uso de los típicos de comidas, el TSJ de Cantabria revocó el cese de un directorio que, con cargo a la empresa, comía en restaurantes y pedía a la carta en vez de acudir a fórmulas más económicas. El razonamiento se repite: la empresa no puede sancionar una conducta con la que ha demostrado una permisividad anterior.

En definitiva, lo esencial, dice Serrano, es que el empresario "no contradiga sus propios actos". Si, llegado el momento, el jefe quiere cerrar el grifo, una advertencia al trabajador es suficiente para diluir cualquier espejismo de derecho adquirido (un correo o una comunicación a la plantilla valdría). Solo si tras la llamada de atención la actitud persiste, la empresa tiene carta blanca para pasar a mayores.

CLAVES

España tiene deberes pendientes

Ninguna ley impone a las empresas la obligación de advertir a un empleado antes de ser despedido. Algo que "sí ocurre con los representantes sindicales", explica Wilfredo Sanguineti, catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Salamanca. Sobre la cuestión existe cierta controversia porque España firmó un convenio de la Organización Internacional del Trabajo,

cuyo artículo 7 dicta que "no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defendirse". Nuestro país aún no ha cumplido formalmente con esta obligación. "España reconoció que debía cambiar su legislación, pero por el momento eso aún no ha ocurrido", subraya el docente.

“

Una advertencia al trabajador es suficiente para diluir cualquier espejismo de derecho adquirido