

Graduados Sociales



SENTENCIA DE INTERÉS

No hay que indemnizar al trabajador que fuerza su despido

10/03/2016 - 6:00

El TSJ de Cataluña da la razón a una empresa que se negó a pactar un despido y que, tras el chantaje del trabajador, le despidió. En una sentencia considera el despido procedente, esto es, sin indemnización.

Las empresas pueden impedir que un empleado pacte un despido amañado. Así lo ha establecido el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC), que ha dado la razón a una empresa que se negó a pactar un despido con un empleado y que, tras el chantaje de éste, acabó despidiéndole. En una sentencia pionera, el TSJ considera el despido procedente, por lo que el trabajador no recibirá ninguna indemnización.

Se trata de un caso habitual en el que las empresas no recurren porque los tribunales siempre dan la razón a los trabajadores al entender que es la parte más débil y que la compañía puede estar intentando ahorrarse la indemnización. Sin embargo, en este caso, AlconCusí se negó a tramitar los papeles de un despido improcedente que solicitaba un trabajador que se dedicaba a la producción de productos oftalmológicos.

El habitual pacto de despido improcedente

- Los pactos de despido improcedente son habituales, porque si la empresa se niega a aceptarlos, los tribunales suelen dar la razón al empleado, ya que entienden que es la parte más débil y que la compañía puede estar intentando ahorrarse la indemnización.
- Cuestión distinta es que Hacienda y Empleo persigan estos pactos. El Fisco cuestiona todo despido que no pase por conciliación.

La empresa le indicó que entonces solicitara la baja voluntaria, pero el trabajador lo rechazó. Una vez que la Alcón Cusí rechazó la petición del empleado de dejar de prestar servicios de manera que pudiera acceder a la prestación por desempleo, el trabajador comenzó a cometer fallos y descuidos, como no secar correctamente un reactor e, incluso, negarse de forma repetida a realizar el trabajo. Entonces, volvió a solicitar que se le permitiera extinguir la relación laboral y cobrar indemnización, y la

empresa se negó de nuevo. El empleado causó baja médica por trastorno de ansiedad y, dos meses más tarde, fue despedido. La carta de despido explica que éste se fundamenta en fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas y en disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo. La empresa consideró que de su actuación se podían producir perjuicios tanto para ella misma como para los consumidores.

Aunque en primera instancia se estimó el despido como improcedente, el TSJ lo cree procedente, ya que entiende que "los incumplimientos aparecen como consecuencia de la negativa de la empresa a participar en el fraude". La sentencia añade que "la conducta constituye una evidente transgresión de la fe contractual dado que, con independencia del posible daño económico, sí se ha vulnerado la buena fe depositada en él y la lealtad debida, al configurarse la falta por ausencia de valores éticos". Y concluye que "la pérdida de confianza no admite grados de valoración una vez que se rompe el necesario equilibrio en las relaciones laborales impidiendo el restablecimiento".

Carmen Torres, abogada de Simmons & Simmons, apunta que "la relevancia de la sentencia radica en el rigor del TSJC al rechazar una práctica desafortunadamente extendida".

Obligación de adelantar gastos a la empresa

El Tribunal Supremo establece que Siemens puede cambiar la práctica empresarial y obligar a los trabajadores a utilizar una tarjeta de crédito con cargo a una cuenta bancaria de titularidad exclusiva del trabajador y que todos los gastos incurridos por el desempeño del trabajo sean abonados con cargo a esta cuenta bancaria. Además, esta práctica implica un riesgo para el empleado, ya que además de adelantar gastos con su cuenta y tarjeta personales asume el riesgo de que la empresa no los valide a posteriori. El Alto Tribunal desestima la petición de los sindicatos de que los empleados vuelvan a la situación anterior, que consistía en que la compañía otorgaba adelantos para evitar que los trabajadores desembolsaran dinero o utilizaran sus propias tarjetas. El Supremo desestima la demanda al considerar que se trata de un simple anticipo a compensar que no implica un desplazamiento del riesgo empresarial. El anticipo lo realiza la entidad emisora de la tarjeta de crédito y el trabajador no asume ningún gasto por la tenencia de este instrumento crediticio.

Noticia Extraída del Diario Expansión

Expansión