09/10/2019

Cuándo se puede despedir a un empleado que no ficha

Si existe consentimiento entre trabajador y empresa, no hay obligación de fichar al entrar y salir, pero sí de un control horario por otras vías.



Una ingeniera fue despedida por su empresa, dedicada a prestar servicios medioambientales y de limpieza en instalaciones deportivas y recreativas de varios municipios de Asturias, Cantabria y León. En la carta de despido se exponía, entre otros motivos, que no fichaba al entrar y salir de la oficina como el resto de sus compañeros. Ahora, el juzgado de lo social de Avilés declara que el despido es improcedente y obliga a la empresa a readmitir a la empleada o a indemnizarla con 76.325 euros.

¿Qué razones han visto los jueces para fallar a favor de la mujer? En primer lugar, el consentimiento tácito entre la compañía y la empleada para no registrar la jornada. Su trabajo le requería estar fuera de la oficina la mayor parte del tiempo por ser la responsable de las contratas con los ayuntamientos de varios municipios, obligándole a desplazarse de un sitio a otro. Por tanto, se le permitía implícitamente no fichar, aclara el dictamen del juzgado. Si había tolerancia, el hecho de no fichar no puede ser sancionable, menos aún con la trascendencia del despido.

No obstante, este consentimiento entre ambas partes no exime de la obligación de registrar la jornada, como marca el nuevo decreto ley sobre el control horario, en vigor desde mayo. Este registro puede realizarse de varias maneras -por ejemplo, por sistemas telemáticos- que no impliquen necesariamente tener que acudir a la oficina.

Ambigüedad

La falta de concreción en el resto de los motivos expuestos en la carta de despido ha sido otro de los puntos clave. Así lo señala Bernardo Pérez-Navas, socio del departamento laboral de Garrigues, la compañía no aporta datos concretos sobre las faltas cometidas por la trabajadora. El detalle de los hechos es fundamental, subraya, de cara a que el trabajador pueda defenderse durante el pleito. Si no hay motivos claros, la defensa es débil.

En la carta, por ejemplo, se indicaban hechos como que la mujer se ausentaba el 80% de su jornada laboral del centro de trabajo, o que se detectaron múltiples días que no fichaba ni al entrar ni al salir. Hay una completa falta de claridad en estas explicaciones porque no se especifica ni el tiempo concreto de esas ausencias, ni cuáles fueron los días que no registró su entrada, añade Pérez-Navas.

El letrado se fija en el término sorpresiva exigencia, contenido en la sentencia, para señalar que la compañía no puede exigir un control horario sin advertencia previa, cuando había admitido que la trabajadora no fichara, u otras medidas como poder comunicarse con sus jefes de forma verbal o por email.

Fuente: Expansión

https://amp.expansion.com/juridico/sentencias/2019/10/08/5d9b8641e5fdea726c8b457f.html