



COMIDA DE NAVIDAD EN LA EMPRESA

El Tribunal Supremo en su sentencia de 31 de mayo de 2022 recuerda que **“las ofensas verbales y físicas a otros compañeros realizadas fuera del lugar y tiempo de trabajo también son causa de despido”**. En el caso analizado el trabajador despedido profirió a sus compañeros graves ofensas de palabra -incluyeron expresiones de odio- y físicas (intento de agresión con una botella, evitada por uno de ellos, abofeteo y zarandeos), todo ello tuvo lugar en la comida de navidad organizada por la empresa. Considera el Alto Tribunal que la mala conducta del trabajador despedido **“condicionó irremediamente las relaciones laborales entre ellos y también un deterioro para la imagen de la entidad empresarial, provocando su descrédito frente a terceros, como lo evidencia la intervención posterior del dueño del restaurante...”**.

VIGILANTE DE SEGURIDAD. DELITO. DESPIDO

Es causa justa de despido disciplinario la comisión de un delito doloso, por parte de un vigilante de seguridad, **aunque no estuviese desempeñando sus funciones**, y que ha comportado la **perdida de habilitación profesional**. Así lo ha considerado la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de noviembre 2022 que, además, ha concretado que dicho comportamiento del trabajador y la consiguiente inhabilitación no constituyen causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida sino de **despido disciplinario**.

SERVICIOS DE CONSERJERIA. SUBROGACION

La Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 17 de octubre de 2022, ha considerado que, en un supuesto de empleado de una empresa multiservicios, que presta servicios como conserje para una comunidad de propietarios, no son de aplicación las previsiones de subrogación establecidas **en el convenio colectivo de limpieza**. Argumenta el Alto Tribunal que el trabajador no realizaba funciones de limpieza (era otra trabajadora la que desempeñaba tales tareas) y la empresa contratista era una empresa multiservicios, por lo que *“debe aplicar el convenio colectivo sectorial de limpieza a aquellos de sus **trabajadores que desarrollan funciones de limpieza**, pero no aquellos de sus trabajadores que no realicen tales funciones.”*

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y PLUS TRANSPORTE

Partiendo de la naturaleza no salarial del Plus transporte establecido en el convenio sectorial correspondiente, **no es de aplicación el criterio de proporcionalidad** en el abono de dicho plus, conforme a la jornada realizada por cada trabajador. Así lo ha entendido la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 2022, argumentando que *“si el gasto o perjuicio que genera el desplazamiento al centro de trabajo se produce cada vez que el trabajador se desplaza, con independencia de la jornada, es evidente que quien trabaja a tiempo parcial y va todos los días asume los mismos costes por su asistencia al trabajo que quien trabaja a jornada completa”*.

VISUALIZAR UN PARTIDO DE FÚTBOL DURANTE 15 MINUTOS DURANTE LA JORNADA LABORAL NO ES MOTIVO DE DESPIDO

Según sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la Comunidad Valenciana de fecga 07 de julio de 2022 *“cuando se trata de supuestos de transgresión de la buena fe contractual, así como de abuso de confianza en el desempeño del trabajo, no basta con la mera existencia de la transgresión o del abuso para declarar la procedencia del despido, sino que, como en los demás supuestos de incumplimientos contractuales, es igualmente necesario que pueda calificarse el incumplimiento como grave y culpable”*.

En el supuesto analizado por el TSJ, prolongaron 15 minutos la pausa de descanso para visualizar un partido de fútbol. Sin embargo, no existe queja de la empresa contratista ni dejaron de realizar su faena. Por lo tanto, el TSJ consideró, en este caso concreto que ***“la conducta del trabajador, aunque es reprochable, no resulta merecedora de la máxima sanción que en el ámbito laboral constituye el despido, ya que fueron solo quince minutos de su jornada laboral los que destinó a ver el partido de fútbol”***.

SITUACIÓN DE IT POR EMBARAZO Y DESPIDO DISCIPLINARIO

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Andalucía analiza si el despido disciplinario de una mujer en situación de IT por embarazo en el que le habían aconsejado reposo, asistió vestida con traje de flamenca a una romería, utilizando calzado de tacón y realizando actividades como subir y bajar de la carroza, debe ser declarado procedente o, en cambio nulo (nulidad objetiva). El TSJ tuvo en cuenta que los hechos acreditados ponen de manifiesto actividades que dificultan o impiden la recuperación. Por lo tanto, ***“...lo anterior impide considerar el despido nulo, por cuanto el propio artículo 55 en su apartado 5º último párrafo del ET señala que la declaración de procedencia impedirá aplicar las causas de nulidad objetiva de despido previstas en ese mismo apartado, lo que acaece en este caso”***.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento