

Reseña judicial sobre la aplicación del régimen disciplinario del ALEH IV

El pasado 26 de noviembre se acordó el sistema clasificatorio profesional del Acuerdo Laboral Estatal para Hostelería

Tras un año largo de negociaciones en la mesa sectorial de la hostelería española, cumpliendo con lo establecido en la disposición transitoria única del ALEH IV y conforme a lo dispuesto

en la última reforma laboral, los interlocutores sociales han definido las líneas maestras que configuran el nuevo sistema de clasificación profesional de los trabajadores hosteleros

así como las medidas de flexibilidad interna. Esta materia, junto con el régimen disciplinario laboral, conforman los dos principales pilares jurídico-laborales del Acuerdo.



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

En la actualidad, el IV Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH IV), vigente hasta el día 31 de diciembre de 2014, se compone de diez capítulos de obligada observancia por todo el sector en el ámbito territorial español, pretendiendo uniformidad en toda la hostelería por encima de los convenios colectivos autonómicos, provinciales y de empresa. Así, el capítulo segundo sobre clasificación profesional, como decía, ha sido renovado, y especial importancia tiene el capítulo sexto sobre el régimen disciplinario laboral regulando las faltas y sanciones por determinadas conductas de los trabajadores del sector, como el caso al que me referiré a continuación, siendo un instrumento eficaz para preservar los derechos del empresario ante actitudes indisciplinadas.

Para destacar la importancia de este capítulo sexto, haré una breve reseña a una reciente resolución de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (en adelante, TSJ) de Santa Cruz de Tenerife (13/noviembre/2013) aceptando el recurso interpuesto por una empresa hotelera contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de esta misma provincia que, estimando la demanda de una trabajadora, había declarado la improcedencia de su despido. La trabajadora, camarera de pisos, había sido sancionada con carácter previo hasta en tres ocasiones por haber insultado al director y a la gobernanta, siendo despedida finalmente por nuevas faltas de respeto, así como por negarse a portar una placa identificativa, pese a ser requerida para ello con reiteración.

Aunque la propia trabajadora había aportado a las actuaciones judiciales documentación médica de la que se desprendería que sufría un trastorno agresivo, y que parte de los compañeros de la trabajadora habían denunciado por escrito con anterioridad al despido los malos modos e irritabilidad de la misma, el Juzgado de instan-

cia no otorgó credibilidad a ninguno de los testimonios aportados por la empresa, (el director, la gobernanta general de la compañía y la gobernanta del establecimiento hotelero) pese a ser los únicos testigos y, además, los receptores de los insultos y faltas de respeto, en base "a su cargo en la compañía" y la "relación conflictiva" que dos de ellos mantenían con la trabajadora, a entender del órgano judicial.

La Sala de lo Social del TSJ no accede a la pretensión de nulidad de la sentencia solicitada por la empresa, que considera vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva al ver rechazados los testimonios de los receptores de los insultos que motivaron la carta de despido, entendiéndose que no constituían altos cargos y que la relación conflictiva la había establecido la trabajadora con ellos y no a la inversa. Aun no accediendo a dicha pretensión, sí estima la Sala que la empresa quedó en una posición "limitrofe con la indefensión en el campo probatorio" por el "desprecio a las declaraciones de los tres testigos", que, abiertamente, no comparte en lo que respecta a las dos gobernantas por considerarlas mandos intermedios, afirmando: "y encima fueron las únicas testigos, pues a ellas (junto con el director) se dirigieron los pretendidos improperios de la trabajadora y su pertinaz desobediencia". Con todo, como decía, la Sala no anula la sentencia, no porque no entienda producida la indefensión, sino porque estima que es un remedio procesal que supone un trauma en el procedimiento y conlleva una dilación del proceso contraria al principio de celeridad. Ahora bien, sí acaba estimando el recurso empresarial en base a los razonamientos que a continuación paso a exponer.

La empresa había procedido al despido, no sólo por los insultos y las faltas de respeto, sino por la negativa contumaz y reiterada de la trabajadora a colocarse una placa identificativa. Entendió así que esta era acreedora de falta muy grave a tenor de lo dispuesto en los artículos 38.5, 38.13 y 39.11 del ALEH IV. Los dos primeros preceptos tipifican como falta grave las faltas de desobediencia e incumplimiento de instrucciones, estableciendo el primero como falta grave "el incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e in-

formación recibidas", y el segundo "no cumplir con las órdenes de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplir las partes de trabajo u otros impresos requeridos".

Ahora bien, tanto uno como otro otorgan una consideración distinta, como falta muy grave, a la persistencia en la desobediencia, y así el artículo 38.5 ALEH IV establece que "si este incumplimiento fuese reiterado, implica quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave", y el artículo 38.13 señala que "la reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción".

En el caso comentado queda acreditado en la sentencia que el director había requerido a la trabajadora que se pusiera la placa identificativa -ya llevaba requiriéndoselo desde hacía más de un mes-; el día siguiente le informó por escrito de la obligatoriedad de cumplir con dicha instruc-

ción, como parte de la uniformidad del departamento de pisos, haciéndosele expresa advertencia de la posibilidad de ser sancionada. Al día siguiente seguía sin portarla. Entiende la Sala que en este caso se da el requisito de la reiteración, único exigido por el artículo 38.5 del ALEH IV, y de la advertencia, establecido en el 38.13 del Acuerdo convencional, para poder calificar la falta como muy grave y ser merecedora la conducta de la sanción de despido. Razona el TSJ que no se precisa, para cubrir el tipo del artículo 38.5 del ALEH IV, que se acreditara quebranto manifiesto para el trabajo o perjuicio para la empresa u otros trabajadores, siendo suficiente con la mera reiteración en la desobediencia.

Aun encuentra la Sala de lo Social del TSJ otro argumento para dar la razón a la empresa, en aplicación estricta de lo dispuesto en el régimen disciplinario del ALEH IV, concretamente de su artículo 39.11. Establece este precepto como constitutivo de falta muy grave "la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta natu-

raleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada".

Dicho argumento había sido rechazado por el Juzgado de lo Social en base a que, entendiéndose que la conducta enjuiciada era constitutiva tan solo de falta grave (y no muy grave), y que el antecedente disciplinario inmediato era la imposición de una falta muy grave, no cabría aplicar reincidencia, pues la norma menciona "la reincidencia en falta grave". La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ tinerfeño se opone a esta interpretación literal de la norma por entender que conduciría al absurdo y alteraría las reglas de la proporcionalidad, pues permitiría que quien ha cometido una falta grave y comete una segunda falta grave fuera despedido, pero no podría serlo quien habiendo cometido una falta muy grave, después cometiera una falta grave, pese a ser esta conducta objetivamente más reprochable. Se inclina, por tanto, por un criterio lógico frente a la literalidad de la norma.



Los interlocutores sociales han definido las líneas maestras que configuran el nuevo sistema de clasificación profesional de los trabajadores hosteleros así como las medidas de flexibilidad interna.