

LABORAL • El precedente de Marta López

¿Te puede despedir tu empresa por irte de copas sin mascarilla?

Los expertos en derecho laboral coinciden en que no es causa de despido tener una actitud irresponsable en la vida privada

Marta López, ex colaboradora de Mediaset

PREMIUM

RAQUEL VILLAECIJA
Madrid

Actualizado Miércoles,
26 agosto 2020 - 22:46



Ver 3 comentarios

Directo. Coronavirus
España hoy, noticias de
última hora

Hace poco una conocida empresa planteó a un despacho de abogados si podía despedir a un trabajador que había promovido una quedada de copas con otros compañeros, a pesar de que la compañía, en el protocolo anticovid enviado a la plantilla, recomendaba que se evitaran las reuniones multitudinarias.

La respuesta de los expertos en derecho laboral del citado bufete fue clara. «El despido no sería procedente, pues afecta a la esfera personal del trabajador», explica María Jesús Herrera, socia del despacho Sagardoy Abogados.

La pandemia, con toda su galería de restricciones y prohibiciones, plantea dudas sobre lo que se puede hacer y lo que no casi en cada acto cotidiano. En la calle, si se violan las normas, toca la multa pertinente, pero en el ámbito laboral ¿puede una empresa despedir a un empleado que ha cometido un acto imprudente en su tiempo libre?

Mediaset, por ejemplo, anunció hace unos días que prescinde de los servicios de su colaboradora Marta López por su «conducta irresponsable» con la Covid. Esta aparecía en unas fotos en un concierto en Marbella sin mascarilla ni distancia de seguridad. En su caso, era colaboradora de varios programas, pero no formaba parte de la plantilla.

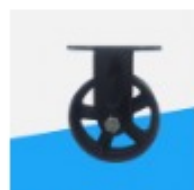
«Los motivos de despido están regulados en el estatuto de los trabajadores o en el convenio de la empresa. En el caso de la Covid, cualquier acción disciplinaria relacionada con la esfera privada vulnera la privacidad del trabajador, por lo que sería un despido improcedente o nulo (que requiere la readmisión)», señala Jesús Pascual, socio y director del departamento de Derecho del Trabajo de dPG Legal Abogados.

PUBLICIDAD

AliExpress™

CUARENTENA EN LA OFICINA

Por ejemplo: un empleado que ya ha vuelto a su puesto de manera presencial se va a una fiesta con 2.000 personas, todas sin mascarilla y apelotonadas en el mismo espacio. A los pocos días da positivo, contagia a dos de sus compañeros y el resto del departamento se tiene que poner en cuarentena. **El susodicho, además, no duda en su momento en colgar la pertinente foto del festejo en redes sociales, para deleite de sus jefes.**



Rueda de hierro pesada Teapoy de 4...

172,18 €
~~180,83 €~~



6 uds. Luz con Control remoto...

12,02 € ~~21,46 €~~



Restaurac americana

20,48 €



ALOCS, portátil, plegable, de...

27,44 € ~~32,67 €~~



Toma de corriente de pared de 16 a,...

2,46 € ~~13,87 €~~



GETIHU-s magnético

2,20 € ~~7,38 €~~

«Hay que analizar las circunstancias en cada caso, pero en general no es fácil que pueda considerarse procedente un despido que se fundamente en actos del trabajador en su vida privada. **Generalmente, no pueden sancionarse en vía laboral comportamientos extralaborales**», coincide Carlos Javier Galán, magistrado de lo Social y profesor colaborador de los Estudios de Derecho de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC).

«A priori, **la facultad de despedir de la empresa está vinculada a las actividades que un trabajador realice durante su jornada**. Sin embargo el criterio no siempre ha sido unánime en los tribunales», coincide Ana Plaza, abogada laboralista.

CONDUCTA TEMERARIA

Para María Jesús Herrera, **cabría la sanción disciplinaria al trabajador si se acredita que ha tenido una conducta temeraria**, si hay una conexión directa con la actividad de la empresa y una repercusión grave para la misma. Por ejemplo, si el empleado sabe que tiene Covid y, aún así, organiza una fiesta en casa con compañeros de trabajo.

Aquí **«podría justificarse a través de la transgresión de la buena fe contractual**», señala Raquel Solbes, del despacho de abogados Fuster Fabra. Ocurre cuando la empresa considera que el empleado viola los deberes de fidelidad y ética que tiene

la actividad laboral y de si hay un perjuicio para la compañía».

Además, en el caso de la Covid, **para que haya cualquier tipo de sanción «tiene que haber un protocolo previo de información a los trabajadores y ha tenido que ser explicado por escrito»**, señala Jesús Pascual.

Si el trabajador incumple las normas de seguridad que la empresa ha establecido para evitar contagios, «sí podrá ser sancionado y, en casos graves, incluso despedido. Pero si los incumple en su vida privada, es improbable que pueda considerarse procedente su despido», reitera Carlos Javier Galán.

Por ejemplo, **si te obligan a llevar mascarilla en la oficina y no la llevas «cabría un apercibimiento»** y, en caso de despido, «sería por desobediencia, pero tienes que tipificar la acción del trabajador; fuera del ámbito laboral, vulnera su privacidad», dice Pascual.

VIOLAR NORMAS AUTONÓMICAS

Tampoco se justificaría el despido si el trabajador se salta alguna prohibición. Por ejemplo, **si se prohíben las reuniones de más de 10 personas y alguien va a una fiesta en la que hay 20, se contagia y contagia a sus compañeros**, la autoridad correspondiente podría multarle, pero su empresa no podría despedirle.

Si te vas de viaje y, justo al volver, tienes fiebre y tienes que ponerte en cuarentena, perote incorporabas a trabajar al día siguiente (y no puedes), en este caso «el afectado tendría que solicitar la baja. Aquí el problema es que algunos centros de salud la están dando pero otros no, por lo que el trabajador podría quedar desamparado», dice Solbes.

Si vas a un país al que el Gobierno no ha recomendado viajar y al volver das positivo, tampoco te pueden despedir. Igual que si vas a una manifestación antimascarillas y te contaminas.

Según Solbes, estos supuestos «son nuevos y no hay regulación al respecto, no hay faltas previstas para este tipo de conductas, pero habrá que ahondar en la materia y los tribunales tendrán que pronunciarse». «Es difícil exponer hoy criterios que estén asentados y no sean discutibles. **Hay que ser conscientes de que estamos ante una situación excepcional y sin precedentes**, a la que no siempre es fácil dar respuesta desde los planteamientos que teníamos vigentes para situaciones ordinarias», concluye Carlos Javier Galán.