



BK SPAIN 

Avd. Europa 26 Ática VII Edificio 7
28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
B-03093093

Alicante a 26 de mayo de 2020

Muy Sr. Nuestro:

Por medio de la presente, le comunicamos que la Dirección de Burger King Spain, S.L.U. (la "Compañía", la "empresa" o "BK") ha tomado la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo mediante un despido disciplinario.

Antecedentes

Usted viene prestando sus servicios profesionales para esta empresa con fecha de antigüedad de 5/15/2017 y puesto actual de OPERARIO

Para realizar sus funciones usted ha recibido una formación al inicio de la relación laboral. En esta formación se incluyeron de manera detallada todas las especificaciones a tener en cuenta durante la prestación de sus servicios.

Tal y como usted conoce, el servicio está organizado en turnos de trabajo altamente especializados, por lo que cualquier ausencia genera un detrimento en la prestación del servicio, lo cual puede repercutir en la imagen frente a nuestros clientes.

El pasado 22 de mayo de 2020, se ha realizado una reunión entre los responsables de cada una de las áreas territoriales en que se divide la Compañía y la Dirección de Recursos Humanos, a fin de poner en común la problemática existente con la plantilla de cada una de dichas áreas. Como resultado de la citada reunión, en su caso concreto, se han puesto de manifiesto una serie de hechos ocurridos con anterioridad al comienzo de la situación de Incapacidad Temporal en que se encuentra en estos momentos. En este sentido, en dicha reunión, desde la Dirección de Operaciones, se ha elevado a esta Dirección de Recursos Humanos que tanto su actitud como su comportamiento durante los últimos seis meses no ha respondido a lo que desde la Compañía cabría esperar según la confianza depositada en usted para desempeñar su trabajo.

Incumplimientos cometidos

A continuación, se detallan los hechos acaecidos en el ámbito de la relación laboral que une a ambas partes:

Lamentablemente, con fecha 11/20/2019 Ud. inició un proceso de incapacidad temporal ("IT") que le imposibilitaba prestar sus servicios en la empresa de manera temporal, circunstancia que se prolonga hasta el día de hoy. Sin embargo, esta Empresa ha tenido conocimiento de una serie de acontecimientos que evidencian la aptitud para el trabajo que le requiere su puesto de trabajo.

Es preciso señalar que, según lo dispuesto en la normativa laboral y de Seguridad Social, una IT es aquella situación en que un trabajador, por enfermedad o accidente, se encuentra imposibilitado para el desempeño de su trabajo y recibe asistencia sanitaria por parte de la Seguridad Social. En otras palabras, los elementos que definen una IT son: (i) la situación de enfermedad; (ii) la necesidad de tratamiento por los servicios médicos públicos, y (iii) la incapacidad para el trabajo.

Según hemos podido constatar el pasado viernes 22 de mayo de 2020 en la reunión interna referida anteriormente, durante su proceso de IT Ud. habría venido realizando actividades que pondrían de manifiesto su aptitud para el trabajo y la prolongación indebida de su situación de incapacidad y, en definitiva, la simulación de la enfermedad por Ud. alegada y su sintomatología. Lo anterior evidencia un incuestionable abuso de confianza por su parte, así como una actitud del todo desleal hacia la Compañía, que constituye un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones laborales.

Adicionalmente, sus responsables directos han intentado en reiteradas ocasiones sin éxito interesarse por su estado de salud. Sin embargo, usted ha evitado cualquier contacto con la Empresa.

En base a todo lo anterior, dado que la simulación de enfermedad es una causa válida de despido al constituir una transgresión de la buena fe contractual, toda vez que se trata de una grave violación del deber de lealtad y buena fe, que provoca un perjuicio para la Empresa y un fraude a la sociedad en su conjunto, nos vemos obligados a adoptar la presente medida.

Tipificación

Con el incumplimiento cometido por usted referido en el epígrafe anterior, la simulación de IT, lo cual supone además una flagrante transgresión de la buena fe contractual que debe presidir la relación laboral por lo que habida cuenta de todo lo anterior y una vez confirmados los hechos antes descritos, nos encontramos ante una falta muy grave tipificada en dos apartados del artículo 40 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (el "ALEH") por remisión del art.32 del Convenio colectivo de Burger King Spain, SLU.

- Art. 40.9. "La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja". Ud. también habría incurrido en una falta muy grave al faltar injustificadamente a su puesto de trabajo so pretexto de sufrir una enfermedad.
- Art. 40.2. "Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella". Ud. habría incurrido en una falta muy grave toda vez que la dejadez de sus funciones conlleva un fraude y una deslealtad hacia la empresa, así como una pérdida de confianza en Ud. por nuestra parte.

La sanción que podrá imponerse por la comisión de falta muy grave conforme al apartado c) del artículo 41 del mencionado Acuerdo son:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido disciplinario.

Del mismo modo, el artículo 54.2 apartado d) del Estatuto de los trabajadores estipula como causa de despido disciplinario la transgresión de la buena fe contractual.

Graduación y efectos de la sanción

Como usted sabe, esta empresa ha llevado a cabo todas cuantas acciones han sido posibles dirigidas a encauzar la situación descrita ya que hemos intentado ponernos en contacto con usted, habiendo declinado usted coger el teléfono o devolver la llamada en caso de no haber podido atender en ese momento a sus responsables.

Por todo lo anteriormente expuesto, **la sanción decidida por la empresa consiste en su despido disciplinario con efectos del día 28 de mayo de 2020** en virtud de lo dispuesto en el artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores y por los artículos 40 apartados 9 y 2 y 41 c) del ALEH, dado que su incumplimiento ha supuesto la pérdida total de confianza que esta empresa había depositado en usted para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Igualmente le comunicamos que a partir de este momento tiene a su disposición el recibo de haberes con las cantidades correspondientes a sus devengos salariales del mes en curso, así como su recibo de saldo y finiquito. Con el abono de estas cantidades, únicas a las que tiene derecho, daremos por saldada y finiquitada la relación laboral que le vinculaba con la empresa.

Le saluda atentamente,



BURGER KING SPAIN, S.L.U.
CIF: B03093093
Avda. Europa 26 Ática VII Edificio 7
28224 POZUELO DE ALARCÓN
MADRID

Atentamente,

Fdo. BURGER KING SPAIN, S.L.