

DESPIDO DEL GREENKEEPER

Antonio Torrecillas Cabrera.

Abogado, Responsable Departamento de Laboral

Se nos plantea por la Asociación una pregunta de laboratorio; y digo laboratorio porque no he llegado a encontrar en ninguna base de datos de jurisprudencia un supuesto similar; la pregunta era la siguiente: *¿Es despido procedente despedirte por no estar el campo en perfecto estado cuando hay muchísimas variables causantes, cuando la empresa recorta en los presupuestos de mantenimiento, de maquinaria, etc...?*

Este supuesto que, como digo, no lo he encontrado en ninguna base de datos, es o cuando menos puede ser, un supuesto real y ello es así porque todos somos conscientes de que la crisis económica ha afectado también a los campos de golf que como consecuencia de la bajada del turismo, apertura de nuevos campos y mayor competencia, no sólo nacional, sino internacional, provocan que se haya menos ventas de green fees y que el precio de los mismos se reduzca con la finalidad de ser más competitivos, ello genera menos ingresos al campo y por ende lo primero que se resiente es el mantenimiento del campo, y el responsable del mismo es el Greenkeeper, que es la cabeza de turco de ésta situación.

Es evidente que la empresa podría proceder al despido por ésta causa, e incluso acreditar que el campo está descuidado y peor que antes, circunstancia que puede acreditarse por medio de actas notariales o de cualquier otra forma fehaciente; por ello si el profesional responsable de ello no es capaz de mantenerlo en perfecto estado de conservación, pues que habría incumplido la principal obligación establecidas en su contrato de trabajo, que evidentemente será la de mantener en perfecto estado de conservación el campo; por lo que la decisión de un eventual despido sería confirmada por un Juzgado que concluiría declarando, conforme al art. 55-7 del Estatuto de los Trabajadores, convalidando la extinción del contrato de trabajo que se produjo con el despido, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación, pues en definitiva se estaría incumpliendo un deber básico del trabajador, cual es *“Cumplir con las obligaciones*

concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia” (art. 5-a) del E.T.).

No obstante, el despido no puede ser así de estricto, por cuanto que como tiene declarada la jurisprudencia es preciso que exista un comportamiento doloso (es decir intencionado) o culposo (imprudente) y voluntario del trabajador; por lo tanto no es lo mismo que el deterioro del campo se haya producido como consecuencia de la falta de diligencia o desidia, es decir por no desempeñar correctamente la actividad laboral por parte del trabajador (en éste caso en Greenkeeper), que por falta de medios, es decir que el deterioro se ha producido como consecuencia de que se quiere ahorrar, por ejemplo en la compra de agua, de energía eléctrica, o en ambas cosas a la vez y el campo no se riegue con la frecuencia deseable, o que no se utilicen los pesticidas o los abonos precisos, o que la maquinaria esté deteriorada y en un estado prácticamente inservible o que se haya reducido el personal de mantenimiento del campo y no se le pueda prestar la atención mínima; en ese caso es evidente que falta la voluntad deliberada o esa desidia en el greenkeeper y por lo tanto la circunstancia cambia y el despido se declararía improcedente.

Pero para que cambie esa circunstancia, y sobre todo para que el greenkeeper salga bien parado de esa situación, es preciso que él acredite esa falta de medios para desarrollar correctamente su actividad, y sobre todo que él no ha permanecido impasible ante el deterioro que ha estado, primero intuyendo y más tarde comprobando ese deterioro.

La pregunta es ¿cómo acreditar esa circunstancia y que se ha intentado evitar el deterioro del campo?, y la respuesta es muy simple demostrar que quien tiene esa responsabilidad no es él, sino quien sabiendo y teniendo noticias de que ese deterioro se iba a terminar produciendo no ha hecho nada por evitarla; es decir la Dirección o Propietaria del campo.

Demstrar que se ha estado advirtiendo del posible deterioro va a ser prácticamente imposible cuando se está despedido y fuera del campo de golf, lejos de la influencia de los empleados que antes han sido sus subordinados; por lo tanto, lo que hay que hacer es ser previsor y las advertencias que se vienen haciendo verbalmente que se hagan por escrito y quedándose con copia sellada de la Dirección del campo; sólo de ésta forma en un juicio posterior llegaremos a conseguir demostrar que el deterioro no se produjo por la desidia del greenkeeper, sino por la inacción de quien pudiendo tomar medidas no lo ha hecho, pese a que el especialista y responsable de la conservación del campo le ha advertido de las posibles consecuencias adversas de esa falta de medios; en éste caso la consecuencia, en un eventual juicio, sería que el despido se declararía improcedente y que el trabajador despedido tendría derecho a la indemnización de 45 días por año de servicio y al abono del importe de los salarios de tramitación.

