

CASOS PRÁCTICOS COMPLEJOS DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Este es el listado general de casos para el trabajo final. A cada alumno se le ha asignado un caso en función de las preferencias manifestadas respecto al tema. No obstante, debe tenerse en cuenta que muchos de los casos abarcan distintas cuestiones y que parte del trabajo consiste precisamente en detectar cuáles son los derechos fundamentales que hay en juego. Todos los casos son ficticios; en ocasiones se ha utilizado la realidad como inspiración para construirlo pero en todos ellos dicha realidad está alterada y modificada para adaptarse a los requerimientos del caso. En algunos supuestos aparece un lenguaje un tanto ofensivo que se incorpora exclusivamente para que los alumnos puedan valorar su incidencia jurídica.

Caso 1

Alberto tiene un cargo de cierta importancia en unos grandes almacenes. Aunque por lo general es una persona de trato agradable, a casi todo el mundo le resulta chocante su obsesión por el tema sexual y sus continuas bromas sobre sexo a las mujeres subordinadas a él, siempre en términos jocosos. "¡Vaya postura tienes!" "¿que pantaloncito tan ceñido no?" "Huy que mala cara tienes, eso es que no te la han metido bastante, jajajaja es broma tía, no te cabrees". En una ocasión se dirigió a un grupo de cajeras nuevas preguntándoles "cómo tenéis el chochito, ancho o alargado, porque a mí me gustan alargados". La mayor parte de las empleadas indefinidas lo ignoran, pero es habitual que las más nuevas, con contratos temporales, se queden calladas, a veces con una cierta tensión. Una trabajadora decide presentar una queja formal a la empresa; a los dos días la empresa le contesta por escrito indicando que en la organización las relaciones del personal son modélicas y que no existe ningún caso de acoso sexual. La trabajadora se está planteando exigir responsabilidades, pero no está segura de si el resto del personal va a testificar en su favor.

Caso 2

Sonia acude a una entrevista de trabajo y durante el curso de la entrevista siente que el entrevistador la mira de manera seductora, aunque mantiene el contenido profesional de la conversación. Una vez terminada la entrevista, el entrevistador dice "Ya te llamaremos si finalmente te seleccionamos para el puesto, me parece que tienes bastantes posibilidades, aunque tendremos que decidir entre varios candidatos. Al margen de todo esto, tengo que decirte -y perdona si con ello soy demasiado brusco- que me has parecido muy atractiva y que me gustaría quedar contigo un día a tomar algo". Sonia se pone nerviosa y balbucea un "Yo... tengo... novio.. ehem... buenos días" y sale atropelladamente del despacho. Posteriormente no es seleccionada para el puesto. Sonia se dirige a la empresa para quejarse y esta le responde que no ha tenido noticias de esa situación, que no tiene previsto ningún protocolo específico para atender a su reclamación y que en cualquier caso solo tiene obligaciones respecto a sus trabajadores y ella no está empleada por la empresa. El entrevistador, por su parte, niega los hechos narrados por Sonia.

Caso 3

La empresa SIDEPLOX tiene un cuestionario estandarizado que se lleva a cabo en todos los procesos de selección de personal. El comité de empresa plantea una queja formal respecto a

algunos de los contenidos del cuestionario, puesto que en él se pregunta a los candidatos, entre otras muchas cosas cuál es su sexo, su edad, su estado civil, su origen racial o étnico, si practican alguna religión minoritaria, si tienen hijos, si desean formar una familia, si tienen alguna discapacidad que implique adaptaciones del puesto de trabajo, etc. La empresa afirma que todas estas preguntas están justificadas por varias razones, entre ellas la política empresarial de adaptar el trabajo a la persona.

Caso 4

Ana es una trabajadora que se da de baja por incapacidad temporal debido a complicaciones derivadas del embarazo (antes de acogerse a la suspensión por maternidad). La empresa tiene noticias por cauces informales de que, supuestamente, a pesar de que realmente ha tenido algunas complicaciones, en el “día a día” goza de un excelente estado de salud. Así pues, contrata con una agencia de detectives que llevan a cabo un seguimiento cada vez que sale de su domicilio. Los detectives elaboran un informe, con soporte de vídeo y fotografías, que indica que la trabajadora acude a menudo a restaurantes, conciertos, bares y a un taller de interpretación teatral. Por este motivo, la trabajadora es despedida.

Caso 5

Diego trabaja en una conocida franquicia de ropa desde hace 5 años. Desde siempre ha tenido un gran amor por los animales y es vegetariano desde los 16 años, pero en un momento dado, cuando ya está trabajando en la tienda, decide hacerse vegano y, por tanto, no consumir ningún producto de origen animal. La profundización en sus convicciones le lleva a la conclusión de que al vender algunos productos de origen animal -que son una minoría de los que vende la tienda, pero resultan significativos- está colaborando en la explotación de los animales. Así pues, formula a la empresa una petición por escrito indicando que, debido a sus convicciones, quiere hacer objeción de conciencia a la venta de productos de origen animal; su propuesta es que, cuando algún cliente le pida indicaciones o pretenda adquirir alguno de estos productos, en tal caso llamará a otro vendedor, puesto que siempre hay al menos dos vendedores en la tienda.

Caso 6

Amelia González irrumpe en el despacho de su superior jerárquico muy alterada, puesto que acaba de ver en el ordenador de su compañero, Alejandro Martínez, un correo electrónico dirigido a él por parte de otro empleado, Manuel Jara, donde se escribe, en clave de parodia un hipotético diálogo entre la trabajadora (designada como “Amelia la putona”) y su marido (nombrado como “Ángel el cornudo”) que está lleno de alusiones obscenas y despreciativas hacia ambos. La trabajadora declara que entró en el ordenador de su compañero cuando este estaba ausente para reenviar un correo urgente porque su ordenador estaba estropeado y se encontró por curiosidad con este mensaje. El código de conducta de la empresa prohíbe de manera expresa el uso del correo electrónico para asuntos ajenos al trabajo y para transmitir información que incumpla las normas de la empresa en materia de acoso y discriminación; también prohíbe el acceso al correo electrónico de otro usuario sin permiso de la dirección. Este código es conocido por los trabajadores, aunque hasta el momento no se ha sancionado a nadie. Para investigar los hechos, la empresa ordena al departamento de informática la revisión del correo electrónico de los dos trabajadores afectados, lo que se realiza en su presencia y sin su consentimiento. De esta indagación se deduce que ambos trabajadores

intercambiaban este tipo de correos con alusiones a la trabajadora, motivo por el cual son despedidos.

Caso 7

Luisa Jiménez trabaja como secretaria en una empresa pequeña que tiene una sección de producción y una sección de oficinas. Es la secretaria personal del empresario y su persona de confianza. Con motivo del nacimiento de su primer hijo, se da de baja por maternidad, y, cuando regresa, pide los permisos de lactancia y una reducción de jornada en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. En su nueva incorporación, su jefe le sigue tratando con la amabilidad que caracteriza al trato entre ellos, pero le comunica que, durante la baja ha tenido que sustituirla por otra trabajadora, que es prima del empresario, que a partir de ese momento asume sus funciones de secretaria. En opinión del empresario, Luisa no puede reintegrarse a sus antiguas funciones, puesto que ello implicaría despedir a su sustituta y, además, con la reducción de jornada no puede llevar a cabo adecuadamente las tareas requeridas. Así pues, la traslada a la sección de producción, poniéndole una mesa donde trabajan los operarios manuales y encargándole tareas que nunca había hecho, como el inventario de las salidas y entradas y la limpieza de los aseos.

Caso 8

Luis Rodríguez trabaja como asesor jurídico en una empresa pública dedicada al urbanismo y dependiente del Ayuntamiento de Tordesillas. Una de las cláusulas del contrato compromete al trabajador a realizar tareas adicionales de confianza a cambio de un complemento retributivo, pudiendo la empresa rescindir este pacto en cualquier momento por su sola voluntad. La relación con la empresa es buena, pero en un momento dado comienza a sentirse incómodo en la realización diaria de sus tareas, debido a la percepción de un cambio de actitud cuyos motivos ignora.

En un momento dado, la empresa le retira las funciones pactadas y el consiguiente complemento salarial. A partir de ese momento, según describe el trabajador, se le empiezan a requerir numerosos informes, que en su opinión no siempre tienen mucha utilidad o sentido, así como explicaciones acerca del tiempo utilizado para cumplir con cada tarea; en algún momento en que llega un minuto tarde se le pide una justificación escrita del retraso. Se le retira el móvil de empresa y la impresora, permitiéndosele imprimir con una máquina colectiva. Se le dice que la sala donde está su despacho tiene que someterse a remodelaciones y ser pintada, de modo que se le traslada a una sala pasillo con los auxiliares administrativos. La remodelación no se llega a iniciar, por problemas burocráticos y el despacho permanece vacío.

El trabajador no sufre ninguna consecuencia física o psíquica, pero considera que está siendo víctima de una vulneración a sus derechos fundamentales.

Caso 9

Alberto Arias trabaja como redactor en el Diaro Clarín y tiene 56 años. Juan Jiménez, su superior inmediato, de 45 años, tiene bastante mal carácter y continuamente “echa roncás” a todos los empleados, en las que se manifiestan habitualmente bastantes expresiones malsonantes o inapropiadas. Lo que a Alberto le molesta particularmente es que, cuando es objeto de estas

“broncas”, Juan lo denomina a menudo “vejestorio”, “acabado”, “abuelete”, “desfasado” y hace continuas alusiones a su edad como un elemento que lo hace menos competente para desarrollar su trabajo, puesto que supuestamente le impide adaptarse a las nuevas tecnologías y tener la energía suficiente para estar siempre “al pie del cañón” en la búsqueda de la noticia. Sin embargo, nunca se atreve a decirle que estos insultos le resultan molestos. Un día en que se espera que va a recibir una nueva “bronca” en privado decide poner a funcionar la grabadora de voz de su teléfono móvil, para obtener pruebas de este trato despectivo en relación con su edad y efectivamente registra muchas de estas apreciaciones. Dos meses después, por motivos económicos, la empresa decide eliminar tres de los diez puestos de redactor y sitúa a d. Alberto entre los trabajadores despedidos.

Caso 10

Emilio N'dembe es un trabajador procedente de Guinea Ecuatorial que presta sus servicios como futbolista para un pequeño club de fútbol español. Es el único jugador del equipo de origen africano y la estrella del equipo, si bien su juego ha empeorado considerablemente en los últimos tiempos. En las últimas semanas, el club ha cosechado fracaso tras fracaso y los rumores en la opinión pública mencionan que el deterioro de la calidad de los jugadores se debe a los excesos cometidos en constantes fiestas privadas en las que abundan el alcohol y las drogas. El club, preocupado enormemente tanto por sus resultados como por su imagen pública (y por el ejemplo que deben dar los deportistas a los niños y jóvenes como modelos de vida sana), decide tomar medidas drásticas. Durante un entrenamiento, llaman a d. Emilio N'dembe (solo a él) y le requieren para que se someta a un reconocimiento médico en el que se le tomarán muestras de sangre y orina para detectar la presencia de drogas ilegales en el organismo. El jugador se niega rotundamente a someterse a tales controles e intenta volver al entrenamiento, creándose una situación tensa con un cierto forcejeo con el personal de seguridad del club. Finalmente, el control no puede llevarse a cabo y el trabajador es despedido por desobediencia e indisciplina.

Caso 11

La compañía de seguros FATUM.S.L. resulta condenada en un proceso por el acoso discriminatorio de d. Jaime Mulares, considerándose probado que el trabajador fue hostigado por superior inmediato, d. Pedro Flores, debido a su condición homosexual. Para ello fue especialmente importante el testimonio en juicio de doña María Luisa Marquínez, compañera de la víctima, también sometida a la autoridad de d. Pedro. Tras la sentencia, el trabajador llega a un acuerdo indemnizatorio y se marcha de la empresa.

A partir de ese momento, doña María Luisa advierte un cambio en la actitud de d. Pedro hacia ella. Un mes después de estos acontecimientos, d. Pedro la requiere para una reunión en la que le indica que “le han contado” o que “se dicen determinadas cosas” acerca de su escasa profesionalidad, sin especificar datos concretos, amonestándola en privado por su escaso rendimiento. D. Pedro le indica que “a partir de ahora tus pasos estarán vigilados para que no provoques daños a la empresa”. Tras esta reunión, determinadas tareas de cierta responsabilidad se someten a la autorización y supervisión de otros compañeros, aunque esto no se corresponda con sus funciones. La trabajadora deberá solicitar la autorización en estos casos. Tras cada solicitud, los supervisores deben pedirle todo tipo de justificaciones y documentación que ralentizan la autorización final. Así pues, en muchas ocasiones la trabajadora no tiene trabajo que hacer. En varias ocasiones d. Pedro se

aproxima a ella y, observando que no está trabajando, la amonesta en público, afirmando que le ha encargado varias tareas que deben completarse urgentemente y que, en caso de que no sean realizadas eficazmente, la empresa podría pedirle responsabilidades patrimoniales.

Caso 12

Alejandra trabaja como traductora en una importante editorial, prestando sus servicios desde su propio domicilio, con material informático proporcionado por la empresa. En noviembre de 2012, la editorial le comunica por escrito la instauración de un nuevo sistema “de calidad” llamado PANÓPTICO, instalado automáticamente en un nuevo ordenador que se le proporciona. Este sistema de control del trabajo ha sido aprobado con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, pero se somete también a la firma y aceptación de cada uno de los trabajadores afectados. De acuerdo con la información proporcionada por la empresa, el sistema PANÓPTICO permite detectar y registrar qué es lo que está haciendo el trabajador con el ordenador de la empresa en cada momento y además una webcam enfoca constantemente a la persona que está sentada al ordenador durante los períodos considerados como “de trabajo”. Por otra parte, si pasan 5 minutos y el trabajador no ha interactuado de ningún modo con el ordenador, se graba una marca de inactividad que se utilizará para el control posterior del rendimiento de los trabajadores. Al ver estas condiciones, doña Alejandra se niega a firmar el nuevo contrato presentado por la empresa. A la semana siguiente, recibe una notificación de despido objetivo por inadaptación a los cambios tecnológicos.

Caso 13

Javier entra a trabajar como vendedor en un concesionario de la famosa compañía automovilística ATLAS. Su empresario tiene tres concesionarios y emplea a un total de 12 trabajadores. Los concesionarios operan en régimen de franquicia, siendo el franquiciador la compañía ATLAS VENTA, S.A. Todo el entramado empresarial da empleo a 1200 trabajadores por todo el territorio del país. Cuando comienza a prestar servicios, a Javier le llama la atención el hecho de que en todas las oficinas de la franquicia de las que tiene noticia, los vendedores son invariablemente hombres y todas las secretarías son mujeres. Cuando le pregunta a su empresario, por curiosidad, si es que la franquicia está imponiendo unas políticas de contratación discriminatorias, este le dice que no se meta donde no le llaman. Javier tiene una niña y se coge el permiso de paternidad. Cuando se reincorpora al trabajo, se produce una reestructuración y es asignado a otra oficina, de nueva creación y en una zona no muy buena, por lo que, en la práctica deja de percibir comisiones por ventas. Muy afectado por la situación, aprovecha que tiene contactos en la prensa y consigue una entrevista en un periódico de ámbito local. En este periódico denuncia su caso y al mismo tiempo indica que toda la franquicia es una estructura machista en la que incluso hay políticas de contratación discriminatorias dictadas por la empresa principal a todos los concesionarios. Tras estas declaraciones al periódico, la empresa le comunica un despido disciplinario por mala fe contractual, al haber perjudicado la imagen de la empresa con declaraciones falsas al periódico.

Caso 14

Javier es enrolado como marinero en un buque de pesca en alta mar con una tripulación de 8 personas, todos varones. Por alguna razón, cae en desgracia del patrón y de otros tres marineros

que, en diversos viajes lo humillan públicamente de distintas maneras, a menudo en presencia de toda la tripulación. Normalmente esta humillación adquiere un cariz sexual, aunque al parecer tanto Javier como los agresores son de orientación heterosexual. De acuerdo con el contexto de la situación, las conductas de carácter sexual no parecen estar dirigidas a satisfacer un ánimo libidinoso, sino más bien a la intimidación. Así, por ejemplo, en una ocasión lo agarraron entre dos, mientras que el otro le ponía el pene sobre la cabeza, amenazándole con una violación anal (que no se llegó a producir). En otra ocasión lo abordaron mientras se duchaba y le colocaron una pastilla de jabón entre las nalgas, indicando que le iban a introducir objetos, lo que al final no hicieron. Al principio, Javier no denunció esta conducta al armador, pero llega un momento en el que la situación le resulta insoportable -aunque no se constatan daños físicos o psíquicos- y decide plantearse cuáles son las responsabilidades de los agresores y de la empresa.

Caso 15

D. Emilio trabaja como auxiliar administrativo en una oficina donde trabajan en total ocho personas: seis mujeres y dos hombres. Se muestra muy expresivo en el terreno sexual, aunque nunca ha mostrado un interés directo por ninguna de sus compañeras o se ha dirigido a ellas en concreto de una manera despectiva. No obstante, a cinco de sus compañeras le resultan bastante molestas las siguientes conductas: a) en la mesa de su despacho tiene abiertamente un calendario de playboy donde se exhiben mujeres desnudas de un modo que sus compañeras consideran inapropiado para el lugar de trabajo; b) su salvapantallas muestra escenas similares en su ordenador personal, que normalmente está a la vista de varias de sus compañeras; d) En sus conversaciones con el otro trabajador varón, D. Luis, expresadas a viva voz en momentos de descanso habla abiertamente de la frecuencia con la que se masturba y hace comentarios sexuales relativos a mujeres que ha visto por la calle o que ha conocido personalmente, que implican a juicio de sus compañeras, una cierta cosificación de la mujer; e) En varias ocasiones, ha planteado también comentario como “las mujeres solo sirven para fregar” o “a las mujeres siempre hay que conducir las por el buen camino, porque si no no se enteran”; en estos casos, cuando se daba cuenta de que inevitablemente sus compañeras estaban escuchando la conversación, planteada con voz fuerte en una sala de pequeñas dimensiones, se excusaba de algún modo diciendo “Ehhh, pero no va por vosotras, que también hay excepciones, jejejejeej, vosotras sois estupendas”.

D. Luis y una de las trabajadoras se mantienen en una situación de cierta neutralidad. No parecen ofendidos por los comentarios de D. Emilio y en ocasiones se ríen de sus ocurrencias. En cambio, las otras cinco trabajadoras se van sintiendo progresivamente más incómodas con la situación plantean una queja formal a la empresa. La empresa investiga lo sucedido e interroga a D. Emilio, que manifiesta: “Bueno, yo soy así, un poco rijoso, es mi manera de ser, no puedo evitarlo, pero eh, yo no quiero hacer daño a nadie, ni quiero nada con ellas, ya se sabe, donde tengas la olla...” Finalmente, la empresa decide que no se ha producido ninguna situación ilícita, puesto que se considera obligada a respetar la libertad de expresión y la intimidad del trabajador.

Caso 16

Alfonso y Lucía trabajan en una empresa de informática y ambos tienen la misma categoría profesional. Aunque en la empresa hay un horario fijo, es habitual que los trabajadores se queden hasta más tarde o trabajen adicionalmente en su domicilio, puesto que los objetivos a cumplir son

relativamente duros. Por este motivo, la política de la organización respecto al uso de los ordenadores de la empresa para fines personales es bastante permisiva, siempre que no se cometan ilícitos o que se infrinjan las obligaciones contractuales. En el centro de trabajo hay en general un buen ambiente de trabajo y todos los compañeros tienen contacto entre sí a través de las redes sociales. Alfonso y Lucía comienzan una breve relación romántica, que rompen de mutuo acuerdo después de un mes y medio, en términos en principio amistosos. No obstante, Lucía empieza a observar que el volumen de mensajes privados de Alfonso que recibe en el Facebook y en su correo electrónico personal aumenta considerablemente, a un nivel que considera extraño, especialmente por el hecho de que se ven en el trabajo todos los días y que, por tanto, no parece necesaria tanta comunicación virtual. El contenido de estos mensajes es amistoso y en algunos casos entra en el terreno personal, pero de modo no especialmente ofensivo. En algunos casos Lucía le envía mensajes quejándose de este volumen, debido a que no tiene tiempo para contestar a todo. En esos casos, el número de mensajes desciende por unos días pero vuelve al poco tiempo a situarse en el volumen anterior.

Poco a poco, empiezan a aparecer mensajes de Alfonso que a Lucía le empiezan a parecer incómodos. Alfonso le relata en sus mensajes sus conquistas sexuales, utilizando a menudo un lenguaje explícito; también le pregunta a menudo a ella si está saliendo con alguien y si tiene relaciones sexuales con frecuencia, a lo que ella responde con vagas evasivas. En un momento dado, Lucía le dice a Alfonso que por favor se abstenga de hacer comentarios sobre su vida sexual y este le contesta: “Huy, si somos amigos, por qué te molesta, no será que estás enamorada de mí y te pones celosa, ¿no? Jajajajajaja”. Después de este comentario, Lucía bloquea a Alfonso del Facebook. Una semana después, Alfonso la añade a sus círculos de “Google +” y le envía un mensaje diciendo “Así que tienes cuenta en google +, qué calladito de lo tenías ehh, pero por mucho que te escondas te encuentro siempre, jejejejej”. Unos días después hace un comentario en su cuenta de twitter alabando sus piernas.

Lucía reclama formalmente a la empresa. Esta le advierte que no se considera responsable de lo que los trabajadores hagan en las redes sociales fuera de las horas de trabajo. Lucía contesta que, en realidad, algunos de los mensajes fueron enviados fuera de las horas de trabajo y otros durante el trabajo y que, además, es habitual que los empleados trabajen también desde sus casas. La empresa, con objeto de evitar una demanda de acoso sexual, decide entrar en el ordenador de d. Alfonso con su presencia y sin su consentimiento para acceder a sus perfiles de redes sociales -puesto que las contraseñas están grabadas- y acreditar el contenido, la frecuencia y el momento temporal de toda la interacción con Lucía y determinar si realmente provienen de sus cuentas.

Caso 17

El diario “Sol”, de tirada nacional, se identifica con unos patrones ideológicos básicamente “de izquierdas” pero poco después de la elección de un gobierno conservador se produce un cambio en el equipo de dirección que implica un giro ideológico de su línea editorial. Muchos trabajadores piensan que esto se debe a que la publicidad institucional del Gobierno del Estado representa una parte muy importante de los ingresos del periódico. A raíz de estas transformaciones, varios periodistas deciden extinguir su relación de trabajo por su propia voluntad. Alberto Gutiérrez, sin embargo, a pesar de que se considera una persona muy “de izquierdas”, decide permanecer en la

empresa.

Sin embargo, su presencia en el periódico provoca algunos conflictos. En tres ocasiones se niega a firmar una noticia por no estar de acuerdo con el tratamiento de los hechos que se ha dado. La empresa respeta su decisión en cada caso pero a la tercera vez que sucede decide que es mejor adscribirlo a una columna individual de opinión, donde podrá expresar individualmente lo que quiera. Durante unos meses no hay ningún problema con las opiniones vertidas por el periodista. Sin embargo, en una ocasión publica la siguiente columna:

“LA FOCA MÁS INICUA.- El concilio de ladrones que nos desgobierna se parece mucho al circo. No solo porque está lleno de payasos, sino porque todos y cada uno de los ministros están empeñados en hacer realidad el 'más difícil todavía', superando nuestra capacidad de imaginar la idiotez y la iniquidad. Recuerdo que cuando era niño fui una vez al circo y me encantó un espectáculo en el que el domador ponía a saltar a las focas y cada una de ellas competía por ver cuál daba el salto más grande. Pues parece que las focas de nuestro circense gobierno se empeñan en demostrar cuál de ellas puede saltar más alto hacia la estupidez y la malicia. Compiten incluso consigo mismas. Tal es el caso de Aurelio González, nuestro Ministro del Interior, un fanático religioso convertido al ultracatolicismo más rancio mientras frecuentaba los lupanares de Praga. Su corazón al parecer está dividido entre las falsedades del cristianismo y el credo de Adolf Hitler. Hace pocos días demostró su temperamento asesino y su xenofobia con sus ocurrentes palabras sobre los controles de inmigración. Pero ahora nos sorprende con un nuevo salto hacia la iniquidad, con una legislación represora que nos retrotrae completamente a la sociedad franquista que florece en sus sueños húmedos. Lo malo es que no hay indicios de que el macabro espectáculo haya terminado.”

Días después de la publicación de esta columna, el periódico decide que es mejor rescindir su relación con el trabajador. A tal efecto le envía una carta de despido disciplinario diciendo que al atentar tan gravemente contra el honor de una persona, ha infringido la buena fe contractual, si bien le pagarán la indemnización por despido improcedente como consideración a sus años de servicio.