

AGREDIR A UN JEFE TRAS UN INSULTO NO ES CAUSA PARA EL DESPIDO

Victoria Martínez-Vares - Madrid – 26-05-2011

Un tribunal cree que amenazar al jefe con “machacarle”, sujetándole de la camisa, no es tan grave como para despedir. La Sala atenúa la conducta del trabajador porque el empresario le insultó previamente.

El Tribunal de Justicia de Asturias cree que ofender verbal y físicamente al jefe, llamándole hijo de puta, amenazándole con machacarle, matarle y enterrarle, mientras se le sujeta de la camisa, no justifica el despido.

La Sala considera que la sanción es “totalmente desproporcionada” ya que la conducta del trabajador se produjo por la previa provocación de su superior que le faltó al respeto llamándole “tonto y gilipollas”.

Una vez más, los jueces ponen en entredicho el poder de dirección del empresario al minusvalorar conductas como la que se produjo en este caso. Al respecto, Antonio Pedrajas, socio de Abdón Pedrajas & Molero, afirma que “existe una preocupante tendencia por parte de nuestros tribunales a calificar como improcedentes los despidos disciplinarios basados en ofensas verbales y físicas”. Sin embargo, advierte de que “cada situación debe analizarse individualmente” y, en este caso, estima que “la declaración de improcedencia del despido fue correcta”.

Aquí el Juzgado de lo Social, en primera instancia, y el tribunal superior, en suplicación, estiman que la actitud del empleado no alcanza “los parámetros de gravedad y culpabilidad” como para merecer la sanción impuesta de ruptura del vínculo contractual.

La empresa decidió extinguir la relación laboral mediante un despido disciplinario, mencionando en la carta de despido el altercado que se produjo entre el gerente de la compañía y el empleado.

Según ha quedado probado, el trabajador, cuya jornada laboral concluía a las cinco y media, pidió a un compañero que parara las máquinas a las cinco y veinte. Su jefe, que se encontraba por la zona departiendo con un cliente, al oírlo le comenta que las órdenes sólo las da él.

El trabajador responde riéndose de la situación, momento en el que el administrador comenta en voz alta: “Pero, de qué se ríe el tonto y gilipollas éste”. Es entonces cuando el empleado se dirige a su superior y, sujetándole por la camisa, le dice: “Hijo de puta te voy a machacar, te voy a matar, échame si tienes cojones, te voy a enterrar”. El resto de trabajadores tuvo que intervenir para separarles y evitar que el empresario fuera agredido. Por estos hechos, la compañía achaca al empleado un incumplimiento contractual grave y culpable.

La relación entre el trabajador y su superior no era buena como refleja el hecho de que el primero denunció a la empresa por acoso laboral. La Inspección concluyó que no existía tal situación aunque sí reconoció que ambos discutían frecuentemente, con cruce de insultos mutuos.

El TSJ comparte la decisión del Juzgado que estimó “desproporcionada la sanción” al entender que la conducta del trabajador es “una ofensa”, pero no un incumplimiento grave y culpable de su deber de respetar la integridad física y moral del empresario.

La Sala, tras constatar que las relaciones entre las partes eran conflictivas y que estaban enfrentados, afirma que “la previa conducta del gerente –insultando al empleado en presencia de sus compañeros– fue una provocación”. A juicio de los magistrados, dicha actitud, “sin llegar a justificar la actuación subsiguiente del trabajador, sí que viene a aminorar el reproche que merece su comportamiento”. (TSJ Asturias, 11/02/11, Rº 3051/2010)

Romper las reglas de juego

La solución del TSJ de Asturias, declarando el despido improcedente, pone de manifiesto según explica Fermín Guardiola, socio de Baker & McKenzie, que “una vez rotas las reglas de juego por la empresa –las que marcan la educación y la cortesía– todo vale para los trabajadores”. A su juicio, “que el jefe sea el primero en acudir al insulto no justifica que el trabajador responda en términos similares, pero sí es un atenuante que impide que la sanción aplicable sea el despido procedente”. Guardiola cree que de la sentencia se desprende una recomendación evidente: “fair play, también en la empresa”.