

# OFENSAS VERBALES Y FÍSICAS AL EMPRESARIO. ¿SON CAUSA DE DESPIDO?

[Comentario a la STSJ de Andalucía/Granada, Sala de lo Social,  
de 3 de junio de 2009, rec. núm. 312/2008] \*

GABINETE JURÍDICO DEL CEF

## Extracto:

**D**ESPIDO disciplinario. Ofensas verbales y físicas. Trabajador que en el momento en el que se le iba hacer entrega de la carta de despido, intuyendo el contenido del documento, comienza a proferir insultos contra su interlocutor y a lanzar patadas de kárate en el aire. Improcedencia. La conducta imputada al trabajador no reviste la gravedad exigible para constituir, por si sola, causa de despido, resultando atenuada por la situación y contexto en el que el actor se encontraba en ese momento, todo ello sin perjuicio de que esta forma de actuar pudiera resultar acreedora de una sanción adecuada a su gravedad.

**Palabras clave:** despido disciplinario, ofensas verbales y físicas y circunstancias atenuantes.

---

\* Véase el texto íntegro de esta sentencia en la RTSS. CEF, núm. 325, abril 2010 o en *Normacef Socio-Laboral*.

# ARE VERBAL ABUSE AND PHYSICAL ATTACKS TO THE EMPLOYER CAUSE FOR DISMISSAL?

[Comment on Ruling 312/2008, of the High Court of Justice of Andalucía/Granada, of 3 June] \*

GABINETE JURÍDICO DEL CEF

## Abstract:

**DISCIPLINARY** dismissal. Verbal abuse and physical attacks. When the employee was about to be given his letter of dismissal, guessing the content of the document, began to hurl insults against his speaker throwing karate kicks to the air. Inadmissibility. The behavior attributed to the employee is not so serious to constitute, by its own, a cause for dismissal, being mitigated by the situation and the context, all of that without prejudice to the fact that his behaviour could lead to a disciplinary measure according to its seriousness.

**Keywords:** disciplinary dismissal, verbal and physical abuse and mitigating circumstance.

---

\* Véase el texto íntegro de esta sentencia en la *RTSS*. CEF, núm. 325, abril 2010 o en *Normacef Socio-Laboral*.

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Andalucía ha confirmado una sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Granada que, con fecha de 4 de octubre de 2007, declaró improcedente el despido de un trabajador que, al intuir que iba a ser despedido, insultó y agredió a su jefe, empujándole y lanzando patadas de kárate al aire, mientras era sujetado por otros compañeros.

Esta sentencia de la Sala de lo Social del Alto Tribunal andaluz, de 3 de junio de 2009, considera que la actitud del empleado, directivo de una empresa inmobiliaria con sede en Granada, «no reviste la gravedad exigible para constituir causa de despido».

Entiende el tribunal que hay que «conectar las expresiones que utilizó» el trabajador para referirse a su superior con «la situación y contexto» en el que el empleado se encontraba en ese momento.

Los hechos se remontan al día 3 de julio de 2007, cuando al trabajador despedido, director general de Negocio de la inmobiliaria, le iba a ser entregada la carta de despido, donde la empresa justificaba la decisión en la «continua y voluntaria disminución» del rendimiento en el desempeño de su cargo, lo que consideraba una infracción laboral muy grave, susceptible de ser sancionada con el despido.

Cuando iba a serle entrega la carta, el trabajador, al intuir su contenido, «visiblemente alterado y alzando la voz», amenazó e insultó al jefe, al que llamó «cobarde» y «sinvergüenza», chocó su rostro con el de su superior, empujó a éste hasta que perdió el equilibrio y cayó al suelo, y lanzó patadas de kárate al aire.

En una segunda carta remitida al trabajador por burofax al día siguiente, la empresa reforzó su decisión de despedirle al sumar, a los motivos anteriores –disminución del rendimiento laboral–, la actitud del empleado, que consideró una falta muy grave.

En su día, el responsable de la inmobiliaria denunció en un Juzgado de guardia por la vía de lo penal los insultos e intento de agresión del que fue objeto por parte del trabajador.

Sobre los motivos alegados por la empresa para el despido, la Sala de lo Social del Alto Tribunal andaluz, ante la que ambas partes presentaron un recurso de suplicación, considera que aunque el hecho de que el trabajador intuyera que iba a ser despedido no justifica su comportamiento, «sí por lo menos atenúa su gravedad». Agrega la sentencia que «sin perjuicio de que el comportamiento del trabajador pudiera resultar acreedor de una sanción», que en su caso pueda imponerle el empresario, «no es adecuada a tal comportamiento la imposición de la sanción de despido, que es la más grave que existe en el ámbito laboral».

Contra el fallo, que también se refiere a las cuestiones relativas a la indemnización por el despido, cabe recurso de casación.

De esta sentencia, dictada el 3 de junio de 2009 por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía/Granada, se han hecho eco, con fecha de 16 de marzo de 2010, en similares o parecidos términos, la mayoría de los periódicos españoles, provocando un aluvión de comentarios desfavorables.

Parece preciso recapitular los avatares judiciales que, por ahora, han dado lugar a este pronunciamiento judicial, que, por lo que diremos a continuación, puede llegar a ser firme y, por tanto, no modificado por el Tribunal Supremo al conocer del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa contra la Sentencia del TSJ.

Recapitemos. La demanda por despido del trabajador fue tramitada y resuelta por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Granada. En la sentencia, este órgano judicial declaró la improcedencia del despido, entre otras razones, porque se consideraba que en el proceso de despido sólo podían ser examinadas las causas alegadas en la primera carta de despido, preparada por el empresario para su entrega al trabajador, por lo que se condenó a la empresa a readmitir o a indemnizar al trabajador. Recurrida esta sentencia en casación para la unificación de doctrina, la Sala IV del Tribunal Supremo la revocó, al considerar que el juzgador de instancia no debió haber excluido de su examen las causas alegadas en la siguiente carta de despido, consistentes en los insultos, las patadas de kárate, la agresión y las demás acciones afrentosas que el trabajador dirigió contra su jefe, por lo que devolvió las actuaciones al Juzgado de procedencia, para que estas causas fueran también examinadas y calificadas.

En su segunda sentencia de instancia, el Juzgado consideró, como ya hemos dejado explicado, que «no es adecuada a tal comportamiento la imposición de la sanción de despido, que es la más grave que existe en el ámbito laboral».

En la sentencia, dictada en aplicación, la Sala de lo Social del Alto Tribunal andaluz considera que la actitud del empleado, directivo de una empresa inmobiliaria con sede en Granada, «no reviste la gravedad exigible para constituir causa de despido». Entiende el tribunal que hay que «conectar las expresiones que utilizó» el trabajador para referirse a su superior con «la situación y contexto» en el que el empleado se encontraba en ese momento.

Como hemos dicho, los hechos se remontan al 3 de julio de 2007, cuando al trabajador, director general de Negocio de la inmobiliaria, le fue entregada la carta de despido, en la que la empresa justificaba la decisión en la «continua y voluntaria disminución» del rendimiento en el desempeño de su cargo, lo que consideraba una infracción laboral muy grave, susceptible de ser sancionada con el despido. Al ir a entregarle la carta, el trabajador, al intuir su contenido, «visiblemente alterado y alzando la voz», amenazó e insultó al jefe, al que llamó «cobarde» y «sinvergüenza», chocó su rostro con el de su superior, empujó a éste hasta que perdió el equilibrio y cayó al suelo, y lanzó patadas de kárate al aire.

En una segunda carta remitida al trabajador por burofax al día siguiente, la empresa reforzó su decisión de despedirle al sumar, a los motivos anteriores –disminución del rendimiento laboral–, la actitud del empleado, que consideró una falta muy grave. En su día, el responsable de la inmobiliaria denunció en un Juzgado de guardia por la vía de lo penal los insultos e intento de agresión del que fue objeto por parte del trabajador.

Sobre los motivos alegados por la empresa para el despido, la Sala de lo Social del Alto Tribunal andaluz, ante la que ambas partes presentaron un recurso de súplica, considera que, aunque el hecho de que el trabajador intuyera que iba a ser despedido no justifica su comportamiento, «sí por lo menos atenúa su gravedad». Agrega que «sin perjuicio de que el comportamiento del trabajador pudiera resultar acreedor de una sanción», que en su caso pueda imponerle el empresario, «no es adecuada a tal comportamiento la imposición de la sanción de despido, que es la más grave que existe en el ámbito laboral». Contra el fallo, que también se refiere a las cuestiones relativas a la indemnización por el despido, cabe recurso de casación.

Es decir, que no estamos como al principio, sino que la empresa se encuentra en posición más desfavorable, porque esta segunda sentencia del TSJ de Andalucía/Granada será muy difícil de alterar, debido a que el recurso de casación para la unificación de doctrina está pensado exclusivamente para revisar aquellas sentencias dictadas en suplicación (como es el caso) que contengan pronunciamientos contradictorios entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales de Justicia o con sentencias del Tribunal Supremo respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos (art. 127 de la Ley de Procedimiento Laboral); y, como es sabido, una calificación jurídica que debe tener en cuenta una gran variedad de circunstancias concretas que median en cada despido.

Así, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha señalado con reiteración que la finalidad institucional del recurso de casación para la unificación de doctrina determina que no sea posible en este excepcional recurso revisar los hechos probados de la sentencia recurrida ni abordar cuestiones

relativas a la valoración de la prueba (Sentencias de 14 de marzo de 2001, 7 de mayo de 2001, 29 de junio de 2001, de 2 de octubre de 2001, 6 de marzo de 2002, 17 de abril de 2002, 30 de septiembre de 2002, 18 de febrero de 2003, 27 de enero de 2005, 28 de febrero de 2005), pues «es claro que el error de hecho no puede fundar un recurso de casación para la unificación de doctrina, como se desprende de los artículos 217 y 222 de la Ley de Procedimiento Laboral, y ello, tanto si la revisión se intenta por la vía directa de la denuncia de un error de hecho como si de forma indirecta se denuncia la infracción de las reglas sobre la valoración de la prueba (Sentencias de 9 de febrero de 1993, 19 de abril de 2004, 7 de mayo de 2004, 3 de junio de 2004 y auto de 17 de enero de 1997).

Sin embargo, la tesis mantenida por la sentencia de Granada no creemos que pase de ser un fallo desafortunado, y además insólito, que contradice el criterio seguido por innumerables sentencias, de las que sólo citaremos unas cuantas, a título de ejemplo. Veamos:

**STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de mayo de 2009, rec. núm. 1879/2009. Ponente: Juanes Fraga, Enrique.**

La agresión física a un compañero de trabajo es sancionable, en principio, con el despido, por constituir un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador a tenor de lo dispuesto en el artículo 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores (ET), pues este tipo de conductas infringe las normas más elementales de convivencia pacífica en la empresa y constituye una razón suficiente para que el empresario pueda extinguir el contrato de trabajo.

**STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 1 de abril de 2009, rec. núm. 2506/2008. Ponente: Díaz Alonso, M.<sup>a</sup> Elena.**

En el presente caso ha resultado acreditada la existencia de ofensas verbales hacia el encargado y la trabajadora de la administración de la empresa, acompañadas de actos violentos y de gran agresividad, que vulneran las más elementales reglas de educación y convivencia, además de afectar a la buena imagen del negocio y a la jerarquía empresarial, por lo que la conducta fue bien calificada como incumplimiento grave y culpable justificativo del despido.

**STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 31 de marzo de 2008, rec. núm. 5523/2007. Ponente: Moreno González-Aller, Ignacio.**

Como señala la doctrina jurisprudencial, la convivencia en el trabajo es el bien jurídico protegido por el artículo 54.2 c) del ET, por lo que las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa han de comportar un ataque frontal al honor de la persona ofendida o a su integridad física, de suficiente entidad como para entender razonablemente que la convivencia entre insultante e insultado realmente no resulte ya posible en el seno de la empresa que, en cuanto comu-

nidad humana, no está en condiciones de rendir los frutos que determinaron su constitución como un todo unitario y coherente, si las personas que la integran carecen, por la conducta de alguna o varias de ellas, de posibilidades para continuar sus tareas ordinarias en paz y con el mutuo respeto que ha de darse entre compañeros de trabajo, al menos en el ámbito físico en el que se desarrolla.

**STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 24 de marzo de 2008, rec. núm. 657/2008. Ponente: Cea Ayala, Benedicto.**

Tal comportamiento supone una fractura de la convivencia laboral, con sus efectos perniciosos en la organización del trabajo, que no cabe atenuar por la existencia de un clima de conflictividad laboral, ya que las tensiones que ello puede generar no pueden afectar al mantenimiento de las reglas mínimas de una convivencia civilizada.

**STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 17 de mayo de 2007, rec. núm. 827/2007. Ponente: Biurrun Mancisidor, Garbiñe.**

El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador demandante contra sentencia que declaró la procedencia de su despido disciplinario. Explica la Sala que la conducta del actor reviste la gravedad exigible para constituir causa de despido, dado su comportamiento con el gerente de la empresa demandada, el cual, tras notificarle una sanción, recibió un puñetazo que lo derribó al suelo y, una vez indefenso, fue pateado reiteradamente por el trabajador demandante, sin que sea posible situar esa actuación en el contexto de notificación de una sanción que consideraba injusta, puesto que los hechos tienen una gravedad tal que no es posible entender proporcionada ni justificable la reacción.

**STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 25 de enero de 2006 rec. núm. 2363/2005. Ponente: Benito López, Manuel María.**

Acreditada la realidad de la agresión física protagonizada por el actor y posteriores amenazas también por él proferidas, que cuenta no sólo con el sustento del testimonio del destinatario de una tal agresión y amenazas, sino también del encargado, a cuya presencia profirió éstas, y del director facultativo, ante el que el recurrente reconoció aquella agresión, tal actuar se ha de subsumir en el tipo disciplinario del artículo 54.2 c) del ET.

**STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 15 de noviembre de 2004, rec. núm. 6277/2004. Ponente: Bosch Salas, Francisco.**

Se configuran como falta muy grave los malos tratos de palabra, abuso de autoridad o falta de respeto y consideración grave a los jefes y familiares; y no cabe duda de que los hechos probados constituyen el supuesto de hecho de la norma.

Vemos, pues, que esta sentencia del TSJ de Granada es una rara avis en el panorama del enjuiciamiento de este tipo de conductas, que no tiene por qué crear inquietud alguna ni hacer pensar en un cambio de orientación doctrinal, como en algunos periódicos se ha llegado a sugerir. Esta sentencia de Granada no crea ningún tipo de jurisprudencia innovadora, que en virtud del artículo 1.6 del Código Civil está formada exclusivamente por «la doctrina que de modo reiterado establezca el Tribunal Supremo».