

Agredir a un jefe no es motivo de despido, según los jueces

Publicado en Expansión.com, el 16-03-10, por Victoria Martínez-Vares

Agredir físicamente al jefe no es causa de despido. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía entiende que la agresión física al jefe, empujándole hasta hacerle perder el equilibrio y lanzar al aire patadas de kárate con el objetivo de alcanzarle, "no reviste la gravedad exigible para constituir causa de despido".

Para llegar a esta conclusión y declarar el despido como improcedente, el Tribunal valora que el empleado actuó así cuando intuyó que iba a ser despedido. Y considera esta cuestión como "primordial", pues "si bien no justifica un comportamiento, sí atenúa su gravedad".



El fallo aviva el debate respecto a si determinadas circunstancias, como el estado de nervios en el que puede encontrarse el trabajador cuando va a ser despedido, pueden ser un criterio válido de graduación de las sanciones. Un debate que, según los expertos consultados, debería ser enjuiciado por el Tribunal Supremo dada la inseguridad jurídica que provocan decisiones como la del tribunal andaluz que, a la postre, vienen a menoscabar el poder de dirección del empresario.

Atenuante

El trabajador –un alto directivo de una inmobiliaria–, cuando se le iba a entregar la carta de despido por disminución de su rendimiento en el desempeño de su cargo, comenzó a llamar al empleador “cobarde, sinvergüenza, ladrón” y a decirle en tono desafiante “me da igual ir a la cárcel, te perseguiré e iré a tu casa a hacer justicia”.

El empleado, además, empujó con fuerza a su jefe en repetidas ocasiones llegándole a hacer perder el equilibrio. Para evitar que la agresión fuera a más, algunos de los presentes le sujetaron pues “lanzaba al aire patadas de kárate” con la clara intención de alcanzar al empresario.

Estos hechos, que fueron incorporados a la carta de despido entregada tras el primer intento fallido, son los que el Tribunal entiende que pueden ser sancionados por el empresario, pero no con el despido.

Y es que, a juicio del ponente, “hay que conectar las expresiones que utilizó para referirse a su empresario con la situación y contexto en que el actor se encontraba en ese momento”. Insiste, señalando, que, “sin perjuicio de que el comportamiento del trabajador pudiera resultar acreedor de una sanción, que en su caso pueda imponerle el empresario, es lo cierto 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”.

Expertos laboristas como Antonio Pedrajas, socio de Abdón Pedrajas Abogados, consideran que esta resolución es una muestra más de “la inseguridad jurídica provocada por la parquedad de los preceptos legales, quedando los intereses de los justiciables a expensas de la interpretación judicial”. A su juicio, “dejar impunes agresiones físicas frente a la contraparte del contrato de trabajo afecta gravemente a la figura del empresario y a su poder de dirección”.

Por su parte, el socio director de Sagardoy Abogados, Iñigo Sagardoy, puntualiza que resoluciones como ésta “realmente restan mucho poder y eficacia a decisiones empresariales absolutamente razonables y ofrecen la imagen de un cierto desequilibrio en la confrontación judicial entre empresa y trabajador”.

En la misma línea, el abogado de Cuatrecasas Ignacio Hidalgo indica que “ante una agresión física debería haber otra respuesta judicial que la mera reprobación de la conducta”.

Los laboristas, por último, abogan por que el Tribunal Supremo entre a unificar doctrina en materia de despidos, aunque reconocen la dificultad que ello entraña. Es posible que esta sentencia dé lugar a un pronunciamiento del Supremo pues, según ha podido saber este periódico, la decisión del tribunal regional ha sido recurrida en casación, lo que no implica necesariamente que entre a resolver el fondo del asunto.

Una barbaridad

Ignacio Hidalgo, abogado de Cuatrecasas, estima que la "norma laboral no justifica nunca una agresión" y aboga por que impere la cordura de forma que "ante agresiones físicas pueda haber otra respuesta que la mera reprobación de la conducta". Al respecto, muestra su pesar por el hecho de que "el Tribunal Supremo no entre nunca a unificar doctrina en supuestos de despido" pues ello "impide que se haga justicia cuando los tribunales superiores cometen barbaridades como la de este caso".

Más contundencia

Para Iñigo Sagardoy, socio director de Sagardoy Abogados, el TSJ de Andalucía, al abordar el análisis jurídico de la procedencia del despido en base a los hechos acontecidos, “vuelve a caer en la doctrina, tristemente usual en algunas de nuestras sentencias laborales, de minusvalorar fuertemente la conducta de un trabajador alegando estados de ánimo exaltados, uso del lenguaje “de la calle, etc...”. Por ello, defiende que “se debería ser mucho más contundente con este tipo de conductas”.

Poder de dirección

El socio de Abdón Pedrajas Abogados, Antonio Pedrajas Quiles, reprocha al tribunal andaluz que en su argumentación “obvie por completo que la persona agredida fue el propio empresario”. A su juicio, “este elemento diferencial debiese haber modificado el fallo de la sentencia, declarando la procedencia del despido”, pues, según explica, “dejar impunes agresiones físicas frente a la contraparte del contrato de trabajo afecta gravemente a la figura del empresario y su poder de dirección”.

La carta

1. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía también apunta la posibilidad de añadir, en una carta de despido, nuevos hechos que se producen antes de que el mismo sea efectivo.
2. Este hecho se valora positivamente por los expertos. Así, Iñigo Sagardoy apunta a que con ello “se evita caer ante la rareza jurídica de 2 despidos consecutivos”.
3. El Supremo en una sentencia de 27 de febrero de 2009 se posicionó sobre esta cuestión en una resolución que vino motivada por los mismos hechos enjuiciados ahora de nuevo por el tribunal autonómico.