

La Justicia sentencia que llamar al jefe "ladrón" no es causa de despido

Expansión.com

10.12.2010 Victoria Martínez-Vares

El Tribunal Superior de Madrid justifica que una empleada insulte a su superior por la "tensión" generada por la crisis. Este fallo afecta al poder de dirección de los empresarios.

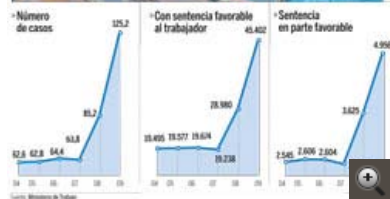
EN LOS TRIBUNALES

Aumentos resueltos en despidos y trabajadores afectados.



La Justicia no respalda a la empresa que despide a un empleado por haber insultado a su jefe. Así ha ocurrido en una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que ha declarado improcedente la sanción impuesta a una trabajadora que llamó al director de su empresa "ladrón e hijo de puta".

El clima de tensión que se vive en la empresa como consecuencia de la crisis es el que utiliza la Sala como atenuante para considerar que la conducta de la empleada "no merece" el despido y sí una indemnización de más de 20.000 euros.



La sentencia es aún más relevante si se tiene en cuenta que sienta lo que se denomina "jurisprudencia menor", pues el Tribunal Superior de Cataluña ya estableció que llamar "hijo de puta" al jefe no reviste la suficiente gravedad como para imponer el despido.

Este fallo aviva, así, el debate sobre si circunstancias, como el contexto de crisis, pueden ser un criterio válido de graduación de las sanciones. Además, según los expertos, la doctrina que se está consolidando menoscaba el poder de dirección del empresario.

Significado de las palabras

La trabajadora era gerente de ventas en Atlantis Strategic Media Spain (ASM), una compañía dedicada a formación de directivos. Fue despedida por haber insultado al director general durante una discusión por una comisión que entendía que le correspondía y que éste le negó, afirmando que la venta la había realizado él.

El órgano judicial considera que dichas expresiones "no pueden ser entendidas ni de un modo literal ni en su significación plenamente semántica". Es decir, hay que analizar en qué contexto se produjeron para saber si los incumplimientos imputados en la carta de despido merecían el máximo reproche.

Los magistrados sostienen que "las palabras tienen un distinto significado según el tono, el contexto y al ánimo de insultar y, en función de estas circunstancias es cuando deberá valorarse si existe o no ánimo de ofender o injuriar".

Para el tribunal, los insultos han de ponerse en conexión con la "extrema tensión y conflicto laboral existente en la empresa". También, con la "situación de ansiedad de la trabajadora" que, tras la discusión, tuvo que ser atendida por el SAMUR.

La situación que se generó tuvo lugar, además, en un contexto en el que, alegando ausencia de ventas, se habían reducido salarios a los trabajadores y existía temor a no cobrar en el futuro. Todas estas circunstancias son las que llevan al tribunal a concluir, al igual que ocurrió en primera instancia, que "no existió [en la trabajadora] ánimo ofensivo que justifique el despido".

Laboralistas como Ignacio Hidalgo, abogado de Cuatrecasas Gonçalves Pereira, apuntan que autorizar conductas como las descritas aumenta las probabilidades "de que las relaciones laborales pasen a ser una actividad de riesgo en sí misma". La buena fe hacia la empresa y el respeto absoluto a quien da trabajo a otros deben ser elementos co-sustanciales a la relación

laboral, sin los que ésta no puede existir. En el primer caso, “los juzgados parece que lo empiezan a entender; en el segundo, a la vista de resoluciones como ésta, aún no”.

El socio director de Sagardoy Abogados, Iñigo Sagardoy, lamenta que se esté consolidando una doctrina judicial que “entiende que una mala educación manifestada con un impropio verbal no puede tener una consecuencia jurídica tan grave como el despido”. Antonio Pedrajas, socio de Abdón Pedrajas Abogados, advierte de que, a pesar de que en el supuesto enjuiciado concurrían elementos de tensión y conflicto laboral, “debe evitarse utilizar esas circunstancias como patente de corso”. Por último, puntualiza que “ladrón es calumnioso e hijo de puta injurioso, no siendo en ningún caso términos de uso común”.

Desde ASM, su director general Cristian Danel, tilda de “sorprendente” la decisión y confía en que el Supremo reconozca la procedencia de la decisión que tomó cuando despidió a la trabajadora que le insultó. (TSJ de Madrid, 10/09/2010, Rº 2030/2010).

Otras resoluciones

1. El TSJ de Andalucía -ver EXPANSIÓN de 16/03/10- declaró improcedente el despido de un trabajador que insultó y lanzó patadas de kárate a su jefe. La Sala esgrimió como atenuante que el empleado se puso nervioso al intuir que iba a ser despedido.
2. El TSJ de Madrid en sentencia de 11/01/2005 tampoco consideró como causa de despido las expresiones como "estoy hasta el coño de esta puta empresa". Para los jueces, era "un desahogo verbal" tras conocer un cambio de puesto de trabajo.
3. El Supremo, en una sentencia de 29/05/90, consideró como causa de despido de un profesor la ofensa soez ("que se vaya a tomar por culo") al director del Colegio, en presencia del conserje y del jefe de personal del centro docente.

Aumenta el listón del riesgo en la relación laboral

Si la crisis hace que la tensión en las empresas aumente, los jueces, al dar cobertura a actuaciones de los empleados como insultar o agredir al superior jerárquico, no hacen sino aumentar el listón de riesgo, según los expertos. Después de que este periódico sacara a la luz –ver EXPANSIÓN de 16/03/10– una sentencia en la que se exponía que dar patadas al empresario no era suficientemente grave como para despedir, poco margen queda para la sorpresa. Después de aquella decisión, calificada por los laboralistas de “barbaridad”, a nadie le extrañara ahora que el empresario tenga que indemnizar al empleado que despide por haberle llamado “ladrón”. En este caso, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid rebajó la cuantía de la indemnización de 8.853 euros a 6.282,60 y los salarios de tramitación de 20.762.25 a 14.764, 11 euros.