

Mandar correos con groserías o frases inadecuadas al jefe no justifica el despido

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón admite que la conducta del empleado es reprochable, pero rechaza que sea tan grave como para expulsarle

Irene Cortés
03/04/2021 - 05:00

Incluir expresiones groseras o frases inadecuadas en correos para el jefe no es motivo suficiente para justificar un despido disciplinario. Así lo entiende el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Aragón en una sentencia en la que declara improcedente el cese de un empleado al considerar que su conducta, si bien es reprochable, no es tan grave como para castigarse con la expulsión.

El trabajador ocupaba el puesto de gerente en un restaurante de Zaragoza y se encargaba de la coordinación y la gestión del local. Tenía que reportar al administrador de la empresa, al que mandó repetidos correos que contenían frases como “desde que tengo el dudoso placer de trabajar con usted”, “me maravilla su fuente inagotable y actitud para tergiversar la realidad” o “aunque no tenga la suficiente catadura moral para llevar esto a cabo”.

Asimismo, otras empleadas del centro que testificaron en el juicio confirmaron las “continuas faltas de respeto y consideración” por parte del demandante hacia el empresario.

En su sentencia, el TSJ subraya que no todas las ofensas verbales son merecedoras de la sanción del despido, “sino solo aquellas que injustamente ataquen al honor de la persona contra la que se profieren o estén dirigidas a ofender su dignidad”. Algo que no se cumple en este caso.

Criterio gradualista

En su sentencia, el TSJ recuerda que, para poder ejecutar un despido disciplinario, la ley exige que se haya producido un incumplimiento muy grave y culpable. Además, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 54, matiza que, a la hora de imponer una sanción, debe seguirse un criterio gradualista; es decir, valorar si el castigo es proporcional a la infracción cometida.

En este caso, la empresa imputó al empleado la comisión de varias faltas de “abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores”, recogida en el convenio colectivo del sector (el Acuerdo Laboral de Hostelería). Sin embargo, el tribunal recuerda que estas infracciones están calificadas por la normativa como graves, y no muy graves, por lo que “no pueden ser sancionadas con el cese”.

Para la Sala, el empleo de expresiones que pueden ser calificables de inapropiadas, groseras y soeces, excediendo los moldes educacionales, “no deben incurrir en un incumplimiento que determine, sin más, el despido”. En su lugar, este castigo debe reservarse para aquellos incumplimientos de carácter serio, trascendente e injustificado.

Del mismo modo, recuerda que debe haber una clara culpabilidad y descarta sancionar expresiones vertidas en un momento de ofuscación e ira, aislado y espontáneo.

Por otro lado, la empresa alegó que el trabajador disfrutaba de las vacaciones a su antojo, gozando de días en exceso y sin tener en cuenta el calendario laboral y los locales que debía gestionar y organizar. Los magistrados, no obstante, rechazan este extremo, ya que la empresa “nada ha probado al respecto”.

Por todo ello, el TSJ declara la improcedencia del despido y obliga a la compañía o bien a readmitir al empleado y abonarle los salarios de tramitación o bien a pagarle una indemnización de 43.500 euros.