

## ¿Cómo debe gestionar la empresa un conflicto entre dos trabajadores?

Es responsable si existe un vínculo laboral que lleve a la agresión y, en caso de inacción, puede conllevar sanciones de hasta 820.000 euros

Patricia del Águila Barbero

2 de enero de 2020

Los conflictos entre empleados son parte del día a día de las empresas. Sin embargo, ante los mismos, y especialmente cuando adquieren cierta gravedad, las compañías no pueden permanecer impasibles o ponerse de perfil. La razón es que afectan a algo tan relevante y delicado como la salud de los trabajadores.

En una reciente sentencia, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla y León da algunas pistas sobre cómo debe actuar una organización en caso de disputa en el seno de su plantilla. La situación, originada por la mala relación entre dos trabajadores, llegó a ser tan estresante que provocó la baja por ansiedad de una de ellos.

En su retorno, y atendiendo a lo sucedido, la empresa decidió cambiarla de puesto de trabajo. Sin embargo, pasado un tiempo, la recolocó en sus funciones iniciales.

La empleada demandó a la empresa reclamando que la situara, nuevamente, en otro desempeño. Sin embargo, los magistrados del TSJ llegaron a la conclusión de que la organización no estaba cometiendo ninguna irregularidad. ¿Por qué? Porque en todo momento se basó en los informes del servicio de prevención de riesgos laborales para adoptar su decisión, y de ellos se desprendía que no existía peligro para la actora.

Ella, en cambio, tres meses después de tener que volver al puesto, denunció a su empleador por vulneración de su integridad física y por haber modificado sustancialmente sus condiciones de trabajo, algo que rechazan los jueces.

La sentencia avala la actuación de la compañía porque actuó siempre teniendo en cuenta la perspectiva de la prevención de riesgos laborales y no se desentendió de la mala relación de la que tenía conocimiento. Tanto es así, que el TSJ valora muy positivamente que los responsables de la organización mantuvieran una charla con los dos trabajadores en conflicto con el fin de no volver a “hábitos pasados”.

De esta forma, la sentencia niega que el empresario esté obligado a cambiar de puesto a un empleado por un conflicto laboral.

El hacer oídos sordos de una situación de tal calibre puede conllevar una elevada sanción contra el empresario. Así, la falta de intervención por parte de la dirección de la organización ante un problema relacionado con violencia en el trabajo puede derivar en una sanción administrativa que puede ir desde unos 41.000 euros hasta los casi 820.000 en su grado máximo, según prevé la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Lisos).

### **Peleas en el trabajo**

Lo que no parece tan claro es que si el conflicto entre dos trabajadores termina en una pelea (con consecuencias penales), la empresa esté obligada a responder de los daños causados por la agresión.

Hace unas semanas, el Tribunal Supremo especificó que, para que así fuera, es necesario que exista algún tipo de influencia o vinculación de la actividad empresarial con la violencia.

En el caso enjuiciado, el alto tribunal absolvió en casación a una compañía de ser responsable civil subsidiaria de las lesiones producidas por la agresión de un trabajador a otro dentro del centro de trabajo y durante su horario laboral. El agredido se vio sorprendido por el puñetazo de un compañero después de hacerle una corrección laboral. Por culpa de los anillos que llevaba el agresor, el golpe le provocó la pérdida del 90% de la visión de uno de los ojos, por lo que fue condenado a pagarle una indemnización de cerca de 70.000 euros.

El Código Penal establece que las personas jurídicas son responsables civiles de los delitos que hayan cometido sus empleados “en el desempeño de sus obligaciones o servicios”. En este caso, razonan los magistrados, no puede hacerse una interpretación extensiva del precepto porque “es necesario que el delito cometido se enmarque en las funciones al agresor”. Sí cabría actuar contra la empresa, en cambio, si un vigilante de seguridad aprovecha su turno para robar en las instalaciones en las que trabaja y debe cuidar.

### **Otros supuestos controvertidos**

Ofensa física. ¿Qué ocurre cuando la disputa se produce entre el empleado y el jefe? El TSJ de Castilla-La Mancha confirmó este año la improcedencia del despido de un trabajador de una funeraria tras haber tenido una discusión y forcejeo con el dueño de la empresa tras la que ambos sufrieron lesiones leves. El fallo estableció que no se ha producido una situación atribuible exclusivamente al trabajador, sino que “fueron ambos los que faltaron a las reglas propias de un comportamiento razonable para aclarar las dudas sobre el cumplimiento de la prestación laboral”.

Riesgo psicosocial. A su vez, el TSJ del País Vasco condenó al Gobierno vasco a indemnizar con más de 21.000 euros a un funcionario de un juzgado de instrucción por daños y perjuicios por no cumplir con su obligación de velar por los riesgos psicosociales por las conflictivas relaciones entre el personal. “Entre los derechos de los trabajadores públicos también se encuentra recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, recuerda la sentencia, tras considerar, además, dañada su integridad moral e intimidad tras la filtración de la grabación de las entrevistas personales realizadas como actividad preventiva.