

STS de 31 de mayo de 2022, recurso 1819/2020

*Despido: ofensas fuera del lugar y del horario de trabajo (acceso al texto de la sentencia)*

**Una empresa despidió a un trabajador por haber llevado a cabo ofensas hacia otros compañeros**, en los términos establecidos en el art. 54.2.c) ET, si bien con la peculiaridad de que **tales actos se produjeron fuera del lugar y del tiempo de trabajo**. Considera, no obstante, que tales conductas suponen una profunda alteración de la convivencia en la empresa, pues quebrantan el deber fundamental de respeto y consideración indispensables en toda comunidad humana. Entiende por ello que tales actuaciones son sancionables con el despido, aunque se produzcan fuera del horario y lugar de trabajo.

**El TS comienza señalando que no cabe duda alguna sobre el alcance de la obligación que tienen todas las personas trabajadoras de actuar conforme a las reglas de la buena fe de manera escrupulosa en el lugar y durante el horario de trabajo**. También es indudable que **esa obligación se mantiene fuera de ese lugar y horario, si bien se relaja y se flexibiliza enormemente**, sin que ello pueda suponer que se pueden llevar a cabo todo tipo de acciones que puedan ir en perjuicio de la empresa. Basta para ello señalar que el poder disciplinario del empresario se extiende en situaciones como las de incapacidad temporal, en las que el trabajador no se halla ni en el lugar ni en el horario de trabajo. **El límite es el escrupuloso cumplimiento del deber de buena fe contractual**.

En el caso analizado, el Tribunal entiende que **las graves ofensas proferidas por el trabajador a sus compañeros**, de palabra (incluyeron expresiones de odio) y físicas (intento de agresión con una botella, evitada por uno de ellos, abofeteo y zarandeos), **condicionaron irremediamente las relaciones laborales entre ellos y también un deterioro para la imagen de la entidad empresarial**, provocando su descrédito frente a terceros. En definitiva, **los hechos relatados**, declarados probados, **revelan una conducta vinculada o anudada a la relación laboral**, que rompe las reglas de la convivencia exigibles, redundando, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa, **y deviene sancionable con dicho despido disciplinario, que debe ser calificado como procedente**.