

STSJ de Asturias de 27 de julio de 2012, recurso 1117/2012

*Despido de un trabajador por falta muy grave al haber presuntamente amenazado al gerente de la empresa (acceso al texto de la sentencia)*

La sentencia valora la proporcionalidad de la respuesta empresarial cuando se procede a despedir a un trabajador tras un enfrentamiento verbal con uno de sus directivos:

- **Un trabajador es despedido por proferir amenazas al gerente de la empresa, quien por su parte presenta denuncia en un Juzgado de Primera Instancia e Instrucción, que incoó juicio de faltas.** Declarado procedente el despido, el trabajador pretende que se modifique el hecho probado que hace referencia a sus expresiones, para adecuarlo al de la sentencia del orden penal, en la que tales expresiones aparecen considerablemente suavizadas, no siendo constitutivas de ilícito penal.
- El TS se centra en el debate de **si debe considerarse o no**, a la luz del Derecho laboral, **la existencia de causa justificadora del despido disciplinario** realizado por el empleador. Con ello no se desconoce, ni se reduce a la nada la sentencia penal firme, sino que se limita su campo de aplicación a la esfera penal en la que se dictó, sin que afecte a la realidad jurídica que ya quedó cualificada en una sentencia laboral, que también goza de firmeza.
- **No es que la versión de los hechos en la sentencia penal sea distinta de la ofrecida en la sentencia laboral, sino que la sentencia penal dice que los hechos imputados al recurrente se produjeron en el marco de una discusión que fue elevándose de tono por ambas partes** y que fue en el curso de la misma cuando el trabajador pronunció aquella desafortunada frase, lo que en el contexto descrito de mutuo acaloramiento y recíproco enfrentamiento no infundió en el denunciante un temor fundado a sufrir un mal cierto, inminente y grave.
- **El presupuesto básico del despido disciplinario**, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito penal, **es la existencia de un incumplimiento contractual**, si bien no todo incumplimiento del contrato por parte del trabajador es causa de despido, sino que la resolución unilateral del contrato sólo puede operar como reacción a **un incumplimiento cualificado**. Es un principio básico del derecho disciplinario que las sanciones deben guardar la debida proporcionalidad con los incumplimientos a que responden. En suma, **es necesario que quede evidenciado que se trata de un incumplimiento grave y culpable**, pues el despido, por ser la sanción más grave en el Derecho laboral, obliga a una interpretación restrictiva.
- En el caso concreto de las ofensas verbales o físicas al empresario, tiene declarado la jurisprudencia que las ofensas verbales deben ser enjuiciadas en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen. Consecuentemente, la Sala considera que **los hechos, siendo culpables, no revisten gravedad bastante para justificar la sanción de despido**, pues se trata de una expresión grosera más o menos fuerte dicha en el contexto de una discusión, sin que exista ni ánimo de agredir ni prueba alguna de agresión o intento de agresión, **por lo que la sanción ha de declararse improcedente**.