

STSJ d'Astúries de 27 de juliol de 2012, recurs 1117/2012

Acomiadament d'un treballador per falta molt greu en haver presumptament amenaçat el gerent de l'empresa (accés al text de la sentència)

La sentència valora la proporcionalitat de la resposta empresarial quan es procedeix a acomiadar un treballador després d'un enfrontament verbal amb un dels seus directius:

- **Un treballador és acomiadat per proferir amenaces al gerent de l'empresa, qui d'altra banda va presentar denúncia en un Jutjat de Primera Instància i Instrucció, que va incoar judici de faltes.** Declarat procedent l'acomiadament, el treballador pretén la modificació del fet provat que fa referència a les seves expressions, per tal d'adequar-lo al de la sentència de l'ordre penal, en què les expressions apareixen considerablement suavitzades, no essent constitutives d'il·lícit penal.
- El TS se centra en el debat de **si ha de considerar-se o no**, en atenció a les normes de Dret laboral, **l'existència de causa justificadora de l'acomiadament disciplinari** efectuat per l'ocupador. Això no implica desconeixement ni reducció al no-res de la sentència penal ferma, sinó que es limita el seu camp d'aplicació a l'esfera penal en què es va dictar, sense que afecti a la realitat jurídica que va quedar qualificada en una sentència laboral, la qual també gaudeix de fermesa.
- **No és que la versió dels fets en la sentència penal sigui diferent de la que ofereix la sentència laboral, sinó que la sentència penal diu que els fets imputats al recurrent es van produir en el marc d'una discussió que es va anar elevant de to per ambdues parts** i que va ser en el curs d'aquesta quan el treballador va pronunciar aquella desafortunada frase, així que en el context descrit de mutu acalorament i recíproc enfrontament no va infondre en el denunciant un temor fundat a patir un mal cert, imminent i greu.
- **El pressupòsit bàsic de l'acomiadament disciplinari**, a diferència de com es regula en l'àmbit penal, **és l'existència d'un incompliment contractual**, si bé no tot incompliment del contracte per part del treballador és causa d'acomiadament, sinó que la resolució unilateral del contracte només pot operar com a reacció a **un incompliment qualificat**. És un principi bàsic del dret disciplinari que les sancions es caracteritzen per la deguda proporcionalitat amb els incompliments als quals responen. En suma, **és necessari que s'evidenciï que es tracta d'un incompliment greu i culpable**, doncs l'acomiadament, per ser la sanció més greu en el Dret laboral, obliga a una interpretació restrictiva.
- En el caso concret de les ofenses verbals o físiques a l'empresari, la jurisprudència té declarat que les ofenses verbals s'han de jutjar en funció de les expressions utilitzades, la finalitat perseguida i els mitjans i circumstàncies en què es produeixen. Conseqüentment, la Sala considera que **els fets, sent culpables, no revesteixen gravetat suficient per a justificar la sanció d'acomiadament**, doncs es tracta d'una expressió grollera mes o menys forta dita en el context d'una discussió, sense que hi hagi ni ànim d'agredir ni prova alguna d'agressió o intent d'agressió, **havent-se de declarar la sanció improcedent**.