

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. DESPIDOS

ALGUNAS CONSTANTES JURISPRUDENCIALES SOBRE LOS MALOS TRATOS Y LAS FALTAS GRAVES DE RESPETO COMO CAUSA DE DESPIDO

1. El presente comentario pretende hacer una exposición de ciertos puntos de la interpretación llevada a cabo por el TCT sobre malos tratos y las faltas graves de respeto como justas causas de despido según se desprende de las últimas decisiones de dicho Tribunal.

Exposición de estas constantes jurisprudenciales a cuyo hilo, y siguiendo la línea esbozada en anteriores comentarios, se puede contrastar el modelo que el legislador y el juez tienen de las relaciones de trabajo. Se pretende, en consecuencia, a través de la descripción de los supuestos contenidos en algunas de las sentencias del TCT, decantar las líneas tendenciales que sobre puntos muy concretos ofrecen al jurista las decisiones de nuestros Tribunales y, por esta vía, comenzar a averiguar cuáles son los centros de imputación respecto de un sistema dado de relaciones sociales. En otras palabras, intentar conectar el formalismo de la interpretación de la norma jurídica contenido en la sentencia con la realidad social a la que es aplicada; intuir el sistema de valores, la concepción general de las relaciones de trabajo que inspiran la labor interpretativa del juez.

Naturalmente que la intención expuesta no puede alcanzarse a través de un comentario fragmentario de determinadas y concretas sentencias sobre un tema muy particular como el abordado. Por el contrario, el valor de las páginas que siguen —si es que tienen alguno— es precisamente el de sugerir puntos de reflexión partiendo de un caso, el decidido, muy concreto, y que pueden únicamente constituir temas de investigación en una etapa posterior, previa su abstracción y generalización necesaria.

Son varios los aspectos que se abordan en este comentario: la tendencia a

valorar la conducta anterior del trabajador cara a la calificación del acto del mismo como comportamiento incurso en la sanción disciplinaria de despido; la diferente consideración del deber incumplido por el trabajador como justificación de la inclusión de esta causa entre las de despido, y, en último término, el examen de alguna de las causas que hacen calificar como graves las faltas de respeto del trabajador: atentar contra la libertad de trabajo, actos contrarios a la moral.

2. El primer tema que se contempla es, como ha quedado dicho, la constatación de una línea jurisprudencial que tiende a tener en cuenta el comportamiento habitual del trabajador a la hora de valorar el hecho constitutivo del despido frente a la clásica doctrina que estima que los malos tratos son siempre graves y que no precisan reiteración (1). Esto es, la constatación por el juez de una habitualidad en la actuación del trabajador que fuera sintomática de la ruptura de la convivencia social en el trabajo, con lo que la valoración judicial de los hechos se acercaría, de confirmarse esta tendencia, a la que rige para las riñas y pependencias injustificadas (art. 33, i), del RDL de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977) (2).

Pues bien, la sentencia de 18 de enero de 1977 (Ar. 120), alude a las numerosas sanciones que habían sido aplicadas al trabajador para justificar la corrección de la calificación de despido que otorgó el magistrado de instancia, y la sentencia de 21 de abril de 1977 (Ar. 2.186) aprecia la existencia de reiteradas admoniciones escritas y verbales no cumplidas como índice de una «clara y mantenida postura de rebeldía» anterior al enfrentamiento que la actora tuvo con la empresa, hechos que valora de forma conjunta al decidir la procedencia del despido de ésta.

Sin embargo, la constatación de que en estas decisiones el TCT entre a valorar de una forma más global la actuación del trabajador anterior a la comisión de la falta sancionable con despido, debe ser matizada en los siguientes extremos:

De la lectura de las citadas sentencias no se puede en modo alguno deducir

(1) Véanse, en general, sobre el tema M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1973, págs. 213-215; G. BAYÓN CHACÓN-E. PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del Trabajo*, 11.ª edición (revisada y puesta al día por F. VALDÉS), Madrid, 1977-78, vol. II, págs. 455-456; J. SAAVEDRA ACEVEDO: *Los malos tratos y las faltas de respeto como causa justa de despido*, en *Dieciséis lecciones sobre causas de despido*, Madrid, 1969, págs. 91-108; J. A. SAGARDY BENGOCHEA: *El despido laboral y los expedientes de crisis*, Deusto, 1969, págs. 81-86; etc.

(2) Tanto más cuanto que para la doctrina esta última causa es innecesaria, puesto que se halla comprendida en los malos tratos de palabra u obra, ya que toda riña se provoca por un mal trato de este tipo. Véase, por todos, BAYÓN: *Manual...*, citado, vol. II, pág. 459.

una línea tendencial sustitutiva de la ya clásica doctrina de la gravedad ínsita en los malos tratos, sean éstos de obra o de palabra, sino, por el contrario, cabe apreciar que su empleo obedece a una sobreargumentación respecto de la sanción prevista, juega cumulativamente con aquella otra línea jurisprudencial y actúa en un sentido unidireccional: el de justificar la sanción de despido aplicada por la empresa.

En efecto, la pretensión de que el Tribunal tenga en cuenta una determinada situación de tensión en la empresa, originada por la parte empresarial, no ha sido recogida por el TCT salvo, naturalmente, en el caso típico de agresión previa al trabajador (3).

En este sentido se pronuncia la sentencia de 26 de mayo de 1977 (Ar. 2.977) al afirmar que «la situación de roce que existía entre el productor y la empresa» no puede influir en el enjuiciamiento de los hechos, puesto que las frases pronunciadas por el trabajador (4)

«... constituyen una grave desconsideración a la persona del patrono, a quien van dirigidas, y fundamentan la aplicación hecha del artículo 77, c) de la LCT, sin que pudieran venir justificadas ni degradada la responsabilidad de su autor por las pretendidas tensiones laborales...»

Naturalmente que la consideración de circunstancias extralaborales (concretamente de carácter familiar) en el estado de ánimo del trabajador no son tenidas en cuenta «por intrascendentes», como afirma la sentencia del TCT de 21 de abril de 1977 (Ar. 2.184) (5).

Si junto a las matizaciones anteriores se tiene en cuenta que son muchas las sentencias que persisten en entender que la gravedad es connatural a cualquier mal trato de palabra a la dirección de la empresa (6), se comprenderá

(3) Ultimamente, véase sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 2 de marzo de 1977 (Ar. 1215).

(4) «Estoy hasta los c... de la Dirección, y ya les he dicho que sí me tienen manía, peor para ellos, que para c... los míos, y que se van a enterar quién coño soy yo», frases pronunciadas en el lugar de prestación de los servicios ante la clientela de un establecimiento público.

(5) Se trata de un caso de blasfemias y escándalo subsiguiente a un socio de la empresa.

(6) Así, sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 16 de febrero de 1977 (Ar. 874), falta grave de respeto y consideración consistente en la reacción del trabajador a una advertencia hecha por el director del establecimiento de forma inadecuada, «llevándose la mano a la boca e imitando el ruido de un pedo». Así también, sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 11 de enero de 1977 (Ar. 5), presenciar pasivamente el maltrato de obra dado al gerente de la empresa; sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 14 de enero de 1977 (Ar. 82), decir al empresario «se te va a caer el pelo» y hacer además de pegarle, etc.

que los atisbos de la jurisprudencia en el sentido anteriormente señalado no puedan ser vistos sino con cierto escepticismo, sin perjuicio de entender que una valoración global por el magistrado de las circunstancias anteriores, así como del comportamiento del trabajador y de la dirección podrían ser enormemente eficaces en orden a la definición de la gravedad de la falta cometida.

3. El segundo aspecto susceptible de comentario es, como se ha dicho, la distinta consideración en las sentencias del TCT examinadas del deber incumplido por el trabajador que justifica la sanción de despido que se le impone (7). En principio, puede apreciarse que el TCT emplea un doble criterio a estos efectos: el de la exigencia de una convivencia normal en la empresa, en el trabajo, y el de la disciplina jerárquica laboral, indispensable en la organización y desenvolvimiento del trabajo. El primero suele aplicarse de forma preferente a los malos tratos de palabra a los compañeros de trabajo; el segundo, respecto del empresario.

La sentencia de 3 de febrero de 1977 (Ar. 539) ofrece un valioso ejemplo del primer criterio mencionado: Se trata de un caso de despido de varios trabajadores que para conseguir un paro habían vejado e insultado a algunos de sus compañeros de trabajo. El TCT desestima el recurso al considerar que:

«... bien atendiendo al contenido ético del contrato de trabajo, bien porque la conjunción de relaciones laborales entre empleados y empresa imponga una comunidad de relaciones personales, se hace preciso el mantener unas normas de convivencia que son derivación de principios generalmente admitidos e incluso sancionados, como el de la libertad de los seres humanos, que junto a su igualdad en dignidad y derechos los obliga a comportarse fraternalmente los unos con los otros, y resultaría claramente atentatorio contra lo enunciado si se admitiesen como lícitas las injurias, los insultos o las violencias impeditivas de una actuación, porque romperían aquella convivencia...»

Al lado de éste, y como se ha señalado, el argumento con mayor frecuencia empleado en el caso de malos tratos de palabra o falta de respeto al empresario es el del menosprecio de la disciplina o de la autoridad de éste por parte del trabajador, valor que se configura por la jurisprudencia de forma prioritaria, no contrastable y absoluta, sin que tan siquiera quepa entrar en la graduación de la culpabilidad del trabajador.

En efecto, el hecho de menospreciar la autoridad del empresario, o del

(7) Sobre este tema, véase un resumen de las principales posturas teóricas de la doctrina española en J. SAAVEDRA: *Los malos tratos...*, cit., págs. 96-98.

superior jerárquico, las «faltas del respeto debido a un superior» son los fundamentos constantemente empleados a la hora de justificar la sanción de despido del trabajador, y así se recoge en las sentencias del TCT de 18 de enero (Ar. 120), 16 de febrero (Ar. 874) y 26 de mayo (Ar. 2.977), todas ellas de 1977. Incluso en ambientes caracterizados por su rudeza, las injurias son causa de despido si en ellos fuera esencial mantener una gran disciplina, como afirma la sentencia de 16 de febrero de 1977 (Ar. 867), aunque sin entrar a constatar la realidad de esa «necesidad» de mantenimiento de una estricta disciplina.

Es decir, que mientras que en algunos casos de faltas de respeto a compañeros de trabajo la jurisprudencia hace jugar el contenido ético del contrato de trabajo, o la necesidad de mantener unas relaciones de convivencia pacífica en el centro de trabajo, basadas, por lo demás, en la «comunidad de relaciones personales», como ya se ha visto en la primera sentencia citada, en los casos de conflicto entre el trabajador y la empresa, o los «superiores jerárquicos» de éste, por el contrario, lo que se hace actuar son los principios de jerarquía y autoridad incondicionada, conformados de manera absoluta, justificados por su propia incontestabilidad. De esta forma, al ser facultad de la empresa elegir entre las distintas sanciones posibles libremente, sin otro requisito exigible que el que cuando aplique una de ellas, ésta aparezca acreditada y acorde con la gravedad de la falta cometida, y esta valoración de la gravedad aparece siempre cualificada en cualquier ataque a la jerarquía en el trabajo, es absolutamente inviable pretender la graduación de la culpabilidad del trabajador en estos casos.

4. Otro punto por examinar es el que hace referencia a la libertad de trabajo como valor protegido frente a la actuación de los trabajadores que han decidido hacer huelga.

Como libertad de trabajo se entiende, en los pronunciamientos jurisprudenciales, que el derecho de un solo trabajador a prestar su actividad ha de ser garantizado con igual intensidad que el derecho de la mayoría a declararse en huelga.

La primera sentencia que recoge este tema es la del TCT de 3 de febrero de 1977 (Ar. 539), a la que ya se ha aludido con anterioridad:

«... entre los deberes que toda persona tiene para con la comunidad está el de respetar el derecho y la libertad de los demás, y menguados quedarían éstos si en cada ocasión de conflicto o de su provocación o instigación se toleran y aun defienden y tratan de justificarse como actos válidos la ilícita autoría en la vejación, el insulto, la intimidación moral en definitiva. Por ello, en el artículo 6, 2, del decreto-ley de 22 de mayo de 1975 se prohíben las coacciones o violencias contra las personas, im-

perando, por tanto, el precepto citado de la LCT cuando se producen contra los compañeros de trabajo, porque independientemente del calificativo que pudiera merecer la huelga, el acto individual coactivo integra lo ilícito laboral: y como tampoco siguieron los cauces establecidos, ni aparecen acreditadas situaciones precisas tendentes a obtener una negociación o una conciliación..., se desprende que no se cometieron por el magistrado las vulneraciones acusadas...»

Por su parte, la sentencia de 9 de marzo de 1977 (Ar. 1.399), afirma:

«... que declarándose probado que el recurrente incitaba a sus compañeros de trabajo para que no realizaran horas extras y llegó a amenazar a alguno de ellos que no aceptaron sus sugerencias..., es visto que tal conducta no sólo es calificable e incluíble en el referido apartado, sino también tanto en el apartado c) del artículo 77 de la LCT, pues tales coacciones y amenazas constituyen una falta grave de respeto a dichos compañeros y atenta precisamente contra un derecho tan fundamental como su propia libertad para realizar tales trabajos, lo que así ya se declaró por esta Sala en 26 de mayo de 1973, entre otras y a modo de ejemplo, como también pueden ser calificados como un claro acto de deslealtad a la empresa, incluíble en el apartado e) del referido artículo 77 de la LCT».

Si bien es cierto que en ambos casos nada se dice sobre si la declaración de huelga se ha decidido o no por la mayoría de los trabajadores, o si se ha adoptado siquiera, sin embargo, el magistrado establece de forma clara el derecho «fundamental» de poder realizar las actividades propias prescindiendo de cualquier alusión al derecho a declararse en huelga del colectivo de los trabajadores, ni las posibles relaciones entre una y otra situación, colocando el problema en un estricto plano de relaciones individuales, sin tener en cuenta las implicaciones colectivas del problema jurídico.

Es decir, que en el caso probable de que se adoptara una decisión de huelga por los trabajadores del centro o de la empresa, y se produjera un enfrentamiento verbal entre los huelguistas y los trabajadores que no quisieran sumarse a ella, cabe pensar que los tribunales reaccionarían de la misma forma que la que ha quedado recogida, tanto más cuanto que el vigente artículo 6, 4, del RDL de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977 declara que «se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga» (8).

(8) En definitiva, se niega el carácter colectivo de la libertad de trabajo frente al empleador. Por el contrario, una postura teórica más atractiva pretenderá discer-

No obstante, el examen de las sentencias transcritas permite establecer una serie de matizaciones respecto al problema concreto planteado.

En efecto, mientras que la segunda de las sentencias comentadas se alinea directamente en una postura defensiva, llegando a asimilar el atentado a la libertad de trabajo con la deslealtad a la empresa, la sentencia de 3 de febrero de 1977, por el contrario, introduce ciertos matices a la conclusión a la que llega. Pues, ¿cómo interpretar las alusiones al «calificativo que la huelga pudiera merecer» o a las «situaciones precisas tendentes a obtener una negociación o una conciliación» sino como la posibilidad de que en el caso de que estas circunstancias se hubieran dado, cabría haber valorado de forma diferente la gravedad de la falta de respeto constitutiva de despido?

Sin embargo, el hecho de que la legislación española actual se incline decididamente por el respeto de la libertad individual de los no huelguistas deja pocos resquicios a una interpretación progresista. La dicción de la ley es taxativa a este respecto, y el propio enunciado del considerando transcrito incide en una óptica que persiste en considerar el conflicto como elemento perturbador de la armonía de las relaciones en la empresa, y de ahí la alusión a la conciliación o a la negociación que se efectúa en la sentencia citada.

Cabe enunciar, a la vista de lo anterior, otras hipótesis sobre el particular. En efecto, si declarada una huelga por la mayoría de los trabajadores se produce un enfrentamiento verbal entre los huelguistas y los no huelguistas como el que recogen las dos sentencias transcritas, ¿qué repercusiones tendría sobre sus contratos de trabajo? El caso de los trabajadores huelguistas ya ha sido examinado en el párrafo precedente. Cabe, sin embargo, preguntarse cuál sería la reacción del magistrado en el segundo supuesto.

Ante esta hipótesis podría válidamente pensarse que, habida cuenta de la negación del carácter colectivo de la libertad de trabajo operada en nuestro ordenamiento y en nuestra jurisprudencia y la protección acordada, por el contrario, a la libertad individual del trabajador para desempeñar sus funciones.

nir si es o no conciliable la libertad de los no huelguistas (momento individual) con el valor instrumental de la huelga (momento colectivo). Pues, como afirma F. VALDÉS DAL-RE, *Notas en tema de límites al derecho de huelga*, CDT, núms. 3-4 (de próxima aparición), si el derecho de huelga puede ser visto como un poder de resistencia llamado a modificar las relaciones económicas de la clase trabajadora, la subordinación de la huelga respecto de la libertad individual de trabajo perjudicaría lo esencial en beneficio de lo accidental. Véase también F. MANCINI: *Dovere e libertà di lavorare*, «Politica del Diritto», núm. 5, 1974, 593-594. En cualquier caso, y como anota VALDÉS, es característico del sistema español el traslado del terreno de lucha desde un área colectiva a otra individual, sentenciando el desarrollo de la huelga y amortiguando en todo lo posible el daño para el empleador.

la decisión judicial, ante un caso como el enunciado, fuera el considerar que el comportamiento del trabajador no huelguista estaba justificado por el ataque al derecho fundamental de realizar su normal actividad, tal y como lo define la sentencia de 9 de marzo de 1977, de forma análoga a como juega la circunstancia de la agresión previa en la exoneración de los malos tratos. Piénsese, en apoyo de esta posible solución judicial, en la identificación que realiza la sentencia citada entre libertad de trabajo y lealtad a la empresa, de forma que el atentar contra aquélla supone un comportamiento desleal por parte de quien lo realice, y viceversa.

5. Queda, en último lugar, la exposición de una sentencia sobre graves faltas de respeto que incide en la temática de los actos contra la moral (9).

Para nuestra jurisprudencia, las faltas contrarias a la moral impiden la prosecución normal del contrato de trabajo, puesto que el hecho en cuestión hiere los sentimientos propios de quienes viven ajustados a un determinado concepto de cultura, o de simple educación, hasta de buen gusto... Lo que sucede es que el concepto de cultura, el propio concepto de moral, se interpreta y se determina en clave absoluta sin que quepa establecer cualquier tipo de relativización en virtud de otras circunstancias concurrentes que sea necesario compulsar.

Como ejemplo de lo anterior, la sentencia de 24 de enero de 1977 (art. 266) considera sobre este tema:

«Que la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de octubre de 1965 razona que '... los actos de homosexualidad..., aun fuera del lugar de la tarea, abstracción hecha de su posible castigo en la vía criminal, implican, sin precisión de abundar razones, una mácula en el orden moral, una ofensa y desviación de las buenas costumbres desmerecedoras en el concepto público, trascendente al prestigio de la empresa, causa de disgusto e incomodidad en los compañeros de trabajo, forzados al roce con el desprestigiado', doctrina íntegramente aplicable al caso de autos, suficientemente explícita y que comprende entre sus supuestos el caso enjuiciado.»

Sin necesidad de precisar razones, la homosexualidad constituye para el Tribunal Central una mácula moral, una ofensa a las buenas costumbres y un atentado contra el prestigio de la empresa, entre otras cosas, criterios que enunciados de forma absoluta sirven para sancionar tal hecho con el despido. Sin perjuicio de contrastar este juicio jurisprudencial con la realidad social actual,

(9) Véase, sobre el particular, J. SAAVEDRA: *Los malos tratos...*, cit., págs. 106-108.

cabría cuando menos introducir valoraciones más relativas al respecto, exigiendo en todo caso una concreta conexión entre el acto y la situación laboral, una valoración del medio y de las relaciones laborales en las que se desenvuelve el trabajador inmoral, etc. (10).

ANTONIO P. BAYLOS GRAU

(10) No tiene, evidentemente, la misma trascendencia la convivencia extramarital de un trabajador con una mujer soltera en 1965 que hoy día, ni el mantener relaciones homosexuales en la vida privada que el hecho de hacerlas públicas; hay que valorar el ambiente social en que se desenvuelve el trabajador, etc. Atiende más al dato sociológico concreto la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 25 de mayo de 1977 (Ar. 3.080) cuando califica de grave una falta de respeto que se produce «cuando al dirigirse expresa y directamente a uno del género masculino se afirma que sus paisanos son maricas, y ello le mueve a no darle la espalda, con lo que, evidentemente, está atribuyendo a aquél a quien se dirige un defecto que el común sentir reprueba y hace desmerecer a quien en él incurre en evidente descrédito».