

## TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. DESPIDOS

LA VALORACION DEL COMPORTAMIENTO HABITUAL DEL TRABAJADOR  
EN EL DESPIDO POR MALOS TRATOS Y FALTAS GRAVES DE RESPETO

(Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 30 de junio [Ar. 3.783],  
7 de julio [Ar. 4.021] y 12 de julio [Ar. 4.159] de 1977.)

1. En comentarios anteriores se ha hecho referencia a la línea interpretativa seguida por el TCT respecto de los malos tratos y faltas graves de respeto, como causa justa de despido que acoge el comportamiento habitual del trabajador con vistas a la valoración del hecho constitutivo de sanción únicamente como sobreargumentación respecto de la clásica doctrina jurisprudencial de la gravedad ínsita en los malos tratos y faltas graves de respeto. Es decir, que las decisiones judiciales tenían en cuenta el comportamiento del trabajador anterior al hecho constitutivo de sanción en un único sentido: el de justificar el despido aplicado por la empresa.

A la vez, no se recogían las posibles circunstancias de carácter extralaboral (familiares, económicas, etc.) que pudieran haber influido en el estado de ánimo del trabajador, atenuando de algún modo su conducta, ni tampoco la existencia de tensiones laborales, incluso provocadas por la propia empresa, con el mismo fin, salvo en el caso, evidente, de agresión física previa al trabajador. Por el contrario, se entendía que cualquier maltrato de palabra a la dirección de la empresa, prescindiendo de motivaciones subjetivas u objetivas, era de por sí calificable como falta muy grave sancionable con el despido (1).

La línea jurisprudencial comentada ha tenido, sin embargo, algunas infle-

---

(1) Véase A. BAYLOS: *Algunas constantes jurisprudenciales sobre los malos tratos y las faltas graves de respeto como causa de despido*, RPS, 116 (1977), págs. 352-355, en el que se recogen algunas sentencias del TCT expresivas de esta tendencia.

xiones que conviene resaltar por su carácter progresivo en relación con la tendencia dominante. En efecto, las sentencias comentadas a continuación tienen en común todas ellas la admisión por parte del TCT de determinados elementos subjetivos «externos» a las faltas graves de respeto o a los malos tratos, que influyen decisivamente en la valoración jurídica de los mismos no *in peius* como se venía repitiendo sino, por el contrario, en la atenuación de la culpabilidad.

2. La primera de las sentencias comentadas es la de 30 de junio de 1977 (Ar. 3.783) que contempla un despido por malos tratos entre compañeros de trabajo:

«... inalterados e incluso expresamente admitidos los hechos probados en los que se declara efectivamente la existencia de una disputa entre la demandante y su novio en la que incluso se produjeron agresiones e insultos ... lo que en definitiva viene a constituir el hecho alegado para el mismo es tal disputa o pelea entre novios que sin que existan antecedentes de otros hechos similares, producida por causas totalmente alejados al trabajo, ... habría que enjuiciar desde el punto de vista del artículo 77 de la LCT, apartado j), más que desde el apartado c), que el juzgador efectivamente no aplica por entender los hechos en la forma indicada, como una disputa, discusión o pelea puramente amorosa entre novios, debiéndose tener en cuenta al efecto que el precitado apartado j) requiere que para que con relación al mismo quede justificado el despido, la reiteración de los hechos de tal naturaleza y así ... resulta inadecuada la sanción de despido que se había impuesto a la actora, aunque justificada la aplicación de otras de las enumeradas en los repetidos artículos de la Ordenanza para la sanción de faltas de naturaleza muy grave...»

Más interesante resulta la sentencia de 7 de julio de 1977 (Ar. 4.021) que, ante otro caso de insultos de un trabajador a sus jefes y compañeros, razona así:

«... pero ello no puede, sin más, determinar la calificación de «procedente» respecto del ahora recurrido, porque aparece en el hecho probado tercero que «el día 5 de octubre de 1976, el actor sufrió la fractura de falange del dedo tercero y contusión en el cuarto dedo, ambos de la mano izquierda, pillándose con la puerta de un cabina que trasladaba para montaje, siendo trasladado al botiquín, donde ocurrieron los hechos acreditados que se relacionan en el número segundo aprobado, cuando se procedía a la cura del demandante entre fuertes dolores y grande excitación nerviosa, a consecuencia del percance ocurrido», es decir, que el ánimo del actor estaba conturbado

por el dolor y la libertad disminuída por el nerviosismo, lo que ha llevado al juzgador a atenuar su responsabilidad, en adecuada valoración de la sanción aplicable, y ello no significa infracción de los preceptos invocados, sino su más exacta aplicación al caso y circunstancias contempladas, como impone el artículo 3.º, 1 del Código civil, por lo que el recurso ha de ser desestimado».

Por último, la sentencia de 12 de julio de 1977 (Ar. 4.159) reviste mayor importancia. No sólo por cuanto es la única de las tres aquí recogidas que revoca la sentencia de instancia, sino además porque el supuesto contemplado es sin duda el que más posibilidades ofrece para su comentario, de donde se puede aplicar la extensión de la cita:

«Considerando: Que el despido del actor (un oficial metalúrgico de cuarenta años y trece de antigüedad) fue declarado procedente por sus malos tratos de obra a su encargado, constituidos por su desafío a que saliera a pegarse a la calle y por llamarle además «desgraciado», diciéndole que él y los directivos de la empresa eran unos criminales y unos atracadores; todo lo cual, realizado en presencia de sus compañeros con motivo de la justicia o injusticia con que se le pagaba, movió al magistrado a entender su proceder incurso en el apartado c) del artículo 77 de la LCT.

Considerando: Que en el recurso se reconoce la verdad de tal comportamiento pero se aduce la presunta realidad de una conducta empresarial provocativa que actuó como desencadenante de la cólera del actor y merece —según su letrado— ser tenida como circunstancia eximente de su responsabilidad...

Considerando: Que dicha presunta realidad —único motivo de la impugnación de la sentencia— la describe el recurrente como constituida por una serie de episodios que en esencia fueron: a) la coacción empresarial para que el demandante aceptase un traslado a Valencia, no deseado por él, ya que acababa de casarse y comprar un piso en Alcalá de Henares; b) la supresión de horas extras como represalia muy clara por suponer una única excepción entre todos sus compañeros; c) la denuncia ante la Delegación de Trabajo de dicha situación discriminatoria y abusiva, formulada el 17 de mayo de 1976, y seguida de una demanda de rescisión contractual presentada el 8 de julio, y d) la reacción intemperante del actor, producida el 17 de octubre, con motivo del pago salarial, al resultarle intolerable la persistencia de su discriminatoria situación a través de los meses.

Considerando: Que a la luz de la prueba practicada, el magistrado declaró probado la existencia de una «cierta tensión» entre las partes, traducida en la denuncia ya antedicha y en la efectiva privación

de la realización de horas extras; pero no estimó que se diera en la conducta del actor la circunstancia eximente en que el recurso pretende ampararse.

Considerando: Que en efecto, demostrada en autos documentalmente la realidad de la situación descrita en el tercero de estos fundamentos, menester es aceptar que la circunstancia de hallarse el demandante desde hacía ya dos meses sometido a una situación de aparente origen represaliante y de consecuencias discriminatorias y dañosas para su economía hubo de producirle una tensión de ánimo que primeramente le llevó a una actitud legítima —cual fue la denuncia y la demanda rescisoria que en mayo y julio, respectivamente, formuló— y después, a lo largo del transcurso infructuoso del tiempo le fue produciendo una excitación interior que el 17 de septiembre le llevó a aquella inesperada pérdida de su control nervioso cuyas consecuencias fueron las expresiones injuriosas que determinaron su despido.

Considerando: Que tales expresiones constituyeron la falta muy grave prevista en el apartado c) del artículo 77 de la LCT, achacada al actor; pero que la tensión anímica antedicha operó indudablemente sobre su voluntad como una atenuante tan calificada que hace adecuada no sancionarla con el máximo rigor, sino con cualquier otra sanción reglamentaria; por lo que el recurso ha de estimarse en parte, en el sentido de revocar parcialmente la sentencia dictada, declarando de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 102 y 103 de la LPL la improcedencia del despido... autorizando a la demandada para imponer al demandante otra sanción cualquiera de las establecidas reglamentariamente para faltas muy graves.»

3. El comentario de las sentencias transcritas ha de ser por fuerza diverso. En la primera de ellas, como se ha visto, el magistrado, ante el supuesto fáctico de una pelea entre novios estrictamente extralaboral, rehusa aplicar el artículo 77 c) de la LCT —hoy artículo 33 c) del DLRT— aceptando en último término la línea jurisprudencial tradicional con arreglo a la cual los malos tratos son siempre graves. Lo importante es, sin embargo, que al entender aplicable al caso únicamente el apartado j) del citado artículo, está dando entrada en su interpretación un cierto gradualismo en la valoración de la sanción por aplicar, al exigir la reiteración para que se produzca válidamente el despido. Por una vía indirecta, la aplicación al caso de la causa de despido consistente en riñas y pendencias (2), matiza la inflexibilidad de la doctrina tradicional,

---

(2) Causa de despido que la doctrina estima innecesaria, ya que toda riña se provoca por un mal trato de palabra o de obra, con lo que se produce una reduplicación en las causas de despido legales. Véase por todos, G. BAYÓN CHACÓN: *Manual*

atendiendo a las circunstancias subjetivas que determinaron el comportamiento de la trabajadora sancionada.

La segunda de las sentencias comentadas aporta algo más concreto a la inflexión que se puede apreciar en la línea tradicional de la jurisprudencia sobre el despido por malos tratos. En efecto, en la sentencia de 7 de julio de 1977 se aplica por el magistrado el artículo 77 c) de la LCT, pero se invoca el artículo 3.º, 1 del Código civil como precepto legal que justifique la recepción de los elementos subjetivos que afectan al supuesto enjuiciado y que permita una interpretación del mismo que atenúe la responsabilidad disciplinaria del trabajador accidentado. Esta es quizá una vía interpretativa que puede ofrecer mayores posibilidades de seguir profundizándose y ampliándose, suavizando quizá las consecuencias más drásticas de la línea jurisprudencial clásica.

Por último, en la sentencia del Tribunal Central de 12 de julio, se configura de forma clara como atenuante del proceder del trabajador la existencia de una serie de medidas discriminatorias contra éste y la subsiguiente creación de una situación de tensión provocada por la propia empresa, lo que permite de manera explícita, a nuestro juicio, mantener en adelante la posibilidad de realizar una valoración global por el magistrado de las circunstancias concurrentes en los supuestos de malos tratos, tanto en lo que respecta al trabajador como a la dirección de la empresa, desacralizando un ápice el poder omnímodo de la misma y la presunción de gravedad —susceptible de despido— que pesa sobre esta causa; introduciendo, en fin, elementos valorativos importantes a la hora de enjuiciar la sanción disciplinaria, tanto más cuanto que ésta toma en consideración de circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en el supuesto de hecho no lleva consigo una conclusión de falta de responsabilidad, sino la atenuación de la misma.

En segundo lugar, la sentencia afirma a nuestro juicio la equiparación de la conducta empresarial recogida en sus considerandos con la hipótesis de una agresión previa al trabajador, que no exonera sin embargo totalmente el comportamiento de éste, sin duda por entrar en juego el incumplimiento del deber de disciplina jerárquica laboral, pero que atenúa su responsabilidad. El que esta «agresión previa» sea tenida en cuenta por el magistrado, y que surta sus efectos en materia sancionatoria, atenuando la gravedad de la falta cometida, abre una vía interpretativa que desborda el caso concreto de despido por malos tratos y que conviene desarrollar y ampliar. En efecto, parece evidente la relación que lo dicho tiene con las previsibles —y en la práctica constantes— actuaciones antisindicales de la parte empresarial, con lo que la graduación de la culpabilidad del trabajador en atención a comportamientos provocativos y antijurídicos del empleador debe hallar su apoyo legal en el artículo

---

*de Derecho del Trabajo*, vol. II, Madrid, 1978-79 (12ª edición, revisada por F. Valdés); pág. 465.

32 del DLRT, referente al principio de trato no discriminatorio, que precisamente nuestra legislación sitúa en el momento del despido (3), con lo que las posibilidades de actuación de estas hipótesis pueden tener un alcance bastante satisfactorio.

No obstante, no debe olvidarse que la interpretación jurisprudencial sobre el artículo 33 c) del DLRT considerada globalmente, sigue anclada en los mismos esquemas que se han criticado. Incluso la posibilidad de ir admitiendo la existencia de un «clima de tensión» provocado por conductas antijurídicas de la empresa como atenuantes de la falta cometida por el trabajador queda sometida a la constatación por el magistrado de la existencia de pruebas evidentes de la misma, así como de la correcta actuación, al menos en un primer momento, del trabajador hasta que ese «clima» afecta su sensibilidad; hasta que el trato discriminatorio y de persecución laboral de que es objeto —y de ahí la impecable oportunidad de alegar el artículo 32 del DLRT— le lleva a realizar una conducta contraria a derecho. Se trata sencillamente de una vía de actuación, como ya se ha indicado, que permite matizar la línea jurisprudencial anterior, pero que fundamentalmente supone una cierta inflexión, interesante, de la misma, sin que desde luego abandone los presupuestos básicos de los que aquélla parte.

Por otra parte, esta toma en consideración de la conducta antijurídica previa del empleador como atenuante del comportamiento culpable del trabajador, no parece que sea una postura homogénea en la interpretación del TCT, ni que esté asentada definitivamente. En efecto, se valora de diferente forma, conectando con algunas constantes tradicionales de la doctrina jurisprudencial, según el tipo de empresa de que se trate, del número de trabajadores que ésta tenga, del contacto más o menos directo con el empresario, etc. (4).

---

(3) Una consideración crítica de esta opción legislativa española, en F. DURÁN LÓPEZ: *Mejoras retributivas, principio de igualdad y discriminación entre los trabajadores*, RPS, núm. 116 (1977), págs. 372-374, donde también se efectúa un breve análisis del alcance del artículo 32 del DLRT sobre las discriminaciones *lato sensu* sindicales.

(4) Así parece desprenderse de la STCT de 1 de diciembre de 1977 (Ar. 6.140), que contempla el caso de un despido por malos tratos de palabra de una oficiala de peluquería a la que su patrona llevaba veintiocho meses retribuyendo «de forma completamente insuficiente», como se reconoce en la sentencia. Sin embargo, para el TCT, «el hecho de una situación anterior de irregularidad retributiva no puede servir de excusa para el comportamiento de la actora», sin perjuicio de que los insultos objeto de la sanción se produjeran justamente al requerir la trabajadora ciertas comprobaciones de nuevo sobre la nómina percibida. En este caso el TCT entiende que no se ha acreditado de ningún modo que la conducta irrespetuosa de la trabajadora fuera causada por la continua presión de su patrona que «con todos los medios a su alcance, intentaba llevarla a una conducta contraria a derecho», como se pretendía en el recurso.

Ello no impide afirmar que se puede apreciar una cierta modificación de las drásticas líneas generales por las que se movía la jurisprudencia sobre los malos tratos como causa de despido, a través, fundamentalmente, de la alegación del artículo 3.º, 1 del Código civil y de la apreciación de una conducta empresarial antijurídica previa, que dan entrada a la consideración de elementos externos al mero hecho de los malos tratos y que gradúan la culpabilidad del trabajador en dichos supuestos.

ANTONIO P. BAYLOS GRAU