



Robo vs. Insulto, causa de despido en la jurisdicción social

Octubre 2024

En el ámbito del derecho laboral, la proporcionalidad es un principio fundamental que busca equilibrar la gravedad de la falta cometida por un trabajador con la sanción impuesta por el empleador. Este concepto, enmarcado dentro de lo conocido como “teoría gradualista”, no solo plantea cuestiones jurídicas fundamentales, si no que nos lleva a encontrarnos cómo, en dos situaciones socialmente reprochables, los tribunales han llegado a conclusiones totalmente alejadas la una de la otra, llegando incluso a negar su aplicabilidad a ciertos asuntos.

En particular, resulta destacable si enfrentamos entre sí a los **despidos justificados con la apropiación de un trabajador de enseres** y bienes, con los **despidos justificados con insultos y faltas de respeto a compañeros y superiores**.

Así, mientras que en los despidos basados en “La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo” generada por un robo o un hurto (fuere cual fuere el importe), la jurisprudencia está resolviendo de forma contundente a favor del empleador, no aplicando la teoría gradualista, y siendo suficiente para justificar la procedencia el propio hecho objetivo. Por el contrario, en los casos

de despidos justificados en insultos y faltas de respeto, a menudo son vistos con una mayor tolerancia, requiriendo en estos últimos una evaluación más exhaustiva de las circunstancias y el contexto existente antes de tomar una decisión final.

Esta disparidad nos lleva, a los despachos de abogados, a plantearnos ciertos interrogantes sobre la equidad y coherencia en la interpretación de la normativa laboral. O, dicho de otra forma, **¿Cuándo se entiende suficientemente reprochable la actuación de un trabajador para justificar su despido?**

Si atendemos a la objetivización de sendas conductas, ambas pueden ser catalogadas dentro de lo que la normativa general penaliza como incumplimiento contractual (artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores), así como dentro de cada convenio aplicable, como dos conductas descritas como sanciones muy graves.

Sin embargo, el incumplimiento per se no es suficiente como para proceder a justificar el despido disciplinario, en tanto el mismo artículo 54 exige, junto a la infracción del trabajador, que la conducta sea grave, lo que lleva aparejada inevitablemente una **actividad judicial valorativa**, en búsqueda del criterio de la **proporcionalidad**, común a todo el derecho sancionador en general y especialmente **aplicable en el derecho disciplinario laboral**.

Asentado por tanto la obligación subjetiva por parte de los tribunales, existen parámetros jurisprudenciales que nos pueden ayudar a entender el juicio valorativo que efectuará el tribunal en esta cuestión. Citemos, más en concreto en ámbito de las ofensas, entre otras muchas, SSTs de 24 de abril, 12 de julio y 28 de noviembre de 1988, la cual manifiesta que:

“En todo caso, para que las ofensas tengan entidad disciplinaria extintiva, (...) “han de comportar un ataque frontal al honor de la ofendida o a su integridad física (simultáneo o futuro), de la suficiente entidad como para entender razonablemente que la convivencia entre insultante e insultada realmente no resulte ya posible en el seno de la empresa, que, en cuanto comunidad humana, no está en condiciones de rendir los frutos que determinaron su constitución, como un todo unitario y coherente, si las personas que la integran carecen, por la conducta de alguna, o varias, de ellas, de posibilidades para continuar sus tareas ordinarias en paz y con el mutuo respeto que han de darse entre compañeros de trabajo”.

Esta subjetividad interpretativa nos ha traído la conocida y reciente **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 57/2024**, de 26 de enero recurso número: 941/2023, en la cual se declara y sostiene la **improcedencia** de un **despido de un trabajador quien, en el marco de una discusión, llamó “gilipollas” a su superior**.

El tribunal aplica y pondera todos los hechos para llegar a tal conclusión, concluyendo tras su análisis que:

“hay que valorar el contexto en que se produjeron los hechos, así como las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes, entre los que resalta que cuando se exige al trabajador su presencia en las instalaciones de la empresa ya había terminado su jornada de trabajo y tenía prisa por motivos personales, y aunque cuando la contestación del actor y las formas empleadas al dirigirse a la administradora fueron destempladas, desabridas y malsonantes, “a ver si te atreves gilipollas”, marchándose dando un portazo, no tienen la gravedad y el componente de culpabilidad necesario como para justificar su despido, lo que conduce a desestimar el recurso y confirmar la sentencia recurrida que no ha infringido la normativa y jurisprudencia denunciada.”

Tampoco se entendió como justificado y **se declaró igualmente la improcedencia del despido de 7 trabajadoras**, las cuales fueron descubiertas **hablando en un grupo de WhatsApp sobre su jefe**, refiriéndose a éste con largo listado de descalificativos, citando a modo ejemplificativo “rata asquerosa”, “hijo de puta”, “subnormal”, “cabrón”, “enano”, “gordo”, “mafioso” “perro judío”, “patético”, “cerdo”, “ridículo”, “ruin” entre otros muchos.

En este asunto, y pese a la gravedad de los insultos y constancia en los mismos, el **Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares**, en su, de nuevo, reciente **Sentencia 198/2024, de 23 de abril de 2024** manifestó que:

“En efecto, como alegan las demandantes en su escrito de impugnación, tales expresiones las manifestaron las demandantes en un grupo de WhatsApp en el que no estaba ni el empresario, ni su pareja, ni el resto de la plantilla, sino que – tal como se infiere con toda claridad de la declaración de hechos probados y se explicita en la fundamentación jurídica de la sentencia (FJ Vº)– es “ un grupo de WhatsApp creado con ocasión de la comunicación dirigida al empresario...reclamando el derecho del que se creían asistidas de no prestar servicios los días 24 y 31 de diciembre y en el que participaban –solamente– todas las reivindicantes”. Se trata, por consiguiente, de un canal de comunicación entre las trabajadoras en conflicto con el empresario, en el que –lógicamente– no participa ni él ni ninguna persona allegada al mismo, ni tan siquiera del resto de la plantilla no implicada en la reivindicación, lo que –a criterio de la Sala– no es ya que degrade la gravedad de las expresiones utilizadas, en el contexto de conflicto creciente que describe la secuencia cronológica de las conversaciones reproducidas, sino que –simple y llanamente– debiera haber impedido la imputabilidad de las mismas para justificar el despido disciplinario impugnado”.

Podríamos, de todo ello llegar a concluir que los tribunales valoran de una forma absolutamente rigorista las causas que sostienen el despido del trabajador, siendo laxos respecto a la actuación del trabajador en su día a día en la empresa. Sin embargo, y como hemos mencionado anteriormente, **se nos da la vuelta a la tortilla cuando enfrentamos estas sentencias con otras tales como aquellas que valoran los despidos derivados de apropiaciones y hurtos efectuados por los trabajadores.**

Así, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 954/2024, entiende la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora, con una antigüedad de 10 años, por

una apropiación de 21 euros, al resolver en su cuerpo que “con meridiana claridad se declara probado que la trabajadora se apropió dinero de la caja del comercio, lo que determina la imposibilidad de aplicar la doctrina gradualista reclamada en el recurso, independientemente de la cuantía de lo apropiado”.

O, la también sonada Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 17/10/2023, Nº de recurso: 5073/2022, la cual en este caso entiende igualmente procedente un despido en el cual:

“La actora, una vez finalizada su jornada de trabajo el día (...) portaba en el interior de una bolsa artículos cuyo abono se realizó en una de las cajas de auto-cobro excepto cuatro artículos (dos difusores eléctricos dos recambios ambientador) cuyo pago no constaba y con un valor al público de 5,52 euros.”, (...) “la pérdida de confianza y la transgresión de la buena fe es lo que justifica la sanción al trabajador en los supuestos en los que se apropia de bienes de la empresa de escasa relevancia y mínimo valor económico. Y por escasa complejidad que tenga, en apariencia, la realización de un acto como el de apropiarse de los productos colocados en unas estanterías y sacarlos por la caja de auto-pago sin abonarlos, el dato cierto y objetivo que no puede desconocerse es que ha actuado intencionadamente y de forma deliberada en perjuicio de su empresa, con independencia del valor económico de lo sustraído”.

Al observar la disparidad en la evaluación de la procedencia de un despido, ya sea por insultos o por robos en el contexto laboral, y viendo que en casos se descarta incluso la propia aplicabilidad de la teoría gradualista, nos lleva a cuestionarnos, **¿Realmente esta teoría logra reflejar la gravedad de los actos cometidos en todos los casos? ¿Es más censurable la conducta de un trabajador que comete un hurto de pequeña escala en comparación con otro que profiere insultos graves hacia sus superiores?**

Estas reflexiones subrayan no solo la complejidad existente en la aplicación práctica de la jurisdicción social, si no que ponen de manifiesto la urgente necesidad de revisar y clarificar los criterios usados por los tribunales para evaluar las conductas empresariales ante las infracciones cometidas por los trabajadores, todo ello intentando plantear un sistema de justicia coherente con la realidad en la que opera.

Guillermo Perosanz Heredero



despachos.madrid@lalabogados.es

T. 91 201 39 03

© Copyright LAL Abogados,
Asistencia Jurídica Especializada S.L.P.