

# EDJ 1983/1968

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 25-3-1983

Pte: Muñoz Campos, Juan

## Resumen

Sostiene la Sala que las exigencias inexcusables de comportamiento que para la convivencia determina el trabajo, cuando es prestado en el seno de una empresa, por muy elementales y sencillas que sean, imponen, siempre y en todo caso, al empresario, a los directivos, a los mandos intermedios y a los trabajadores, una conducta respetuosa hacia los demás, guardándoles las consideraciones y atenciones que les son inherentes, sin que ello pueda entenderse como muestra de sumisión o impedimento del ejercicio de los derechos. Tales exigencias quedan incumplidas en cuanto se agravie, insulte o amenace, ya que se producen ofensas que afectan a la dignidad humana y atentan contra los pilares en que se apoya la convivencia y el orden que son fundamentales en la vida empresarial. Con estas precisiones doctrinales, el TS afirma que las frases que el recurrente profirió contra su inmediato superior eran injuriosas ofensivas y amenazantes para con un compañero, superior jerárquico suyo, lo que comporta un incumplimiento grave y culpable sancionable con el despido. La Sala afirma que, aunque el trabajador pudiera tener motivos para mantener reclamaciones contra esa persona, debió plantearlas debidamente, sin que se justifiquen de ninguna manera insultos o amenazas a un compañero de trabajo. Invocado también el carácter discriminatorio del despido, el TS declara que la jurisprudencia viene sosteniendo que el principio de igualdad no implica que deba darse a todos los casos el mismo tratamiento, con abstracción de cualquier elemento diferenciador, sino que es preciso dar a situaciones desiguales un tratamiento desigual. La violación del principio de igualdad sólo se da cuando a situaciones idénticas se le da un tratamiento desigual por motivaciones arbitrarias o discriminatorias. En este caso, la Sala señala como la gravedad de la falta se ve incrementada cuando su autor es representante de los trabajadores, ya que, conforme a la jurisprudencia, debe dar ejemplo de buenas maneras en el ejercicio de los derechos y facultades que le vienen atribuidas.

## NORMATIVA ESTUDIADA

Ley 8/1980 de 10 marzo 1980. Estatuto de los Trabajadores  
art.54

RDLeg. 1568/1980 de 13 junio 1980. TR Ley de Procedimiento Laboral  
art.89

CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española  
art.14

## ÍNDICE

FUNDAMENTOS DE DERECHO ..... 2

## CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

### CAUSAS DE DESPIDO

#### OFENSAS VERBALES O FÍSICAS

Supuestos de estimación

Insultos y ofensas

Amenazas

### CONTRATO DE TRABAJO

#### TRABAJADOR

Derechos en la relación de trabajo

No discriminación

Interpretación y alcance del principio

## FICHA TÉCNICA

Procedimiento:Recurso de casación

### Legislación

Aplica art.89 de RDLeg. 1568/1980 de 13 junio 1980. TR Ley de Procedimiento Laboral

Aplica art.54 de Ley 8/1980 de 10 marzo 1980. Estatuto de los Trabajadores

Aplica art.14 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Cita art.54, art.65 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita art.54.2 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

## Bibliografía

Citada en "Las facultades disciplinarias del empresario y el principio de igualdad. Foro abierto"

S. 25 marzo 1983. SOCIAL. Hechos probados: procesal para denuncia. Despido procedente insultos y amenazas proferidos por representante de los trabajadores; discriminación: inexistencia.

Preceptos estudiados: L. Pro. Lab. art. 89 párr. 2.º; Ley 10 marzo 1980, art. 54.2-c) y Constitución Española EDL 1978/3879, art. 14.

El T. S. desestima el recurso de casación por infracción de ley interpuesto por D. Luis, contra la sentencia de la Mag. Trab., dictada en autos, promovidos por el recurrente contra "S., S.A.", sobre despido.

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Que las disposiciones que marcan la marcha del proceso son derecho necesario vinculante para las partes y para los órganos judiciales; así el art. 89.2 de la L. Pro. Lab., debe ser cumplido fielmente por el Magistrado de Trabajo, quien apreciando los elementos de convicción que le hayan sido aportados y que puede completar, según el art. 871.1, caso de estimarlos insuficientes, declarará expresamente los hechos que estime probados respecto a los que, como constitutivos, impeditivos o extintivos, los litigantes hayan alegado. Tal Resultando debe contener, sin detalles necesarios, aquellas precisiones fácticas que sean inexcusables premisas de hecho para la adecuada resolución de las pretensiones aducidas en el litigio, bien en la instancia, bien en trámite del recurso correspondiente que cualquiera de las partes puede plantear.

SEGUNDO.- Que, en la fase procesal de la casación, el contenido del Resultando de hechos probados sólo puede ser objeto, de estimar que no es reflejo fiel de la prueba incorporada (documental o pericial, precisamente y no letra), previa invocación del núm. 5 del art. 167 de la L. Pro. Lab., sobre la base de alguno de los elementos de aquellas pruebas enumeradas que por sí mismo ponga de manifiesto, con clara suficiencia y por vía del simple contraste, sin aclaraciones, interpretaciones, operaciones deductivas o argumentaciones demostrativas, más o menos persuasivas o eficaces, la contradicción evidente entre el contenido de dicho Resultando y el de la prueba ofrecida, tanto si en él se narra un hecho no acreditado como si se omite otro, siempre que esa prueba resalte tal contradicción y no aparezca especialmente opuesta al restante complejo probatorio.

TERCERO.- Que esta Sala con reiteración -SS, de 7 octubre y 10 diciembre 1982 y 17 febrero 1983 y las en ellas citadas, entre otras muchas-, ha negado trascendencia a los motivos de casación que, como el primero de este recurso, invocan el núm. 1 del art. 167 de la L. Pro. Lab., para atribuir a la sentencia recurrida infracción de su art. 89.2; y ello, tanto en aplicación de la norma legal citada en el precedente fundamento y de la constante doctrina que lo ha desarrollado, como de la jurisprudencia insistente en que los preceptos declara naturaleza procesal, y el citado lo es, no pueden ser denunciados en un recurso por infracción de Ley; ahora bien precisamente por ser esa su naturaleza, de darse la infracción, y fuere o no, denuncia, el Tribunal deberá corregirla; de aquí que haya de examinar de oficio las actuaciones, para resolver, en consonancia con el resultado que su estudio ofrece, partiendo de que la cuestión planteada en la demanda se concreta en el despido del actor, tras tramitarse el preceptivo expediente, por comunicación de 12 enero 1982, en razón de faltas concretas, precisas y claramente enunciadas en ella, cometidas el 27 noviembre 1981, resulta innecesario, para valorar las consecuencias jurídicas de tales faltas, una vez desmenuzadas como lo hace el Resultando de hechos probados, incluir en él acaecimientos pretéritos, en los que, si bien el actor estuvo implicado, no guardan relación inmediata, como antecedente directo, con los que han sido determinantes del despido, cuya nulidad o improcedencia se postula en la demanda; de donde ha de concluirse que las alegaciones recogidas en el motivo primero no puedan obtenerse.

CUARTO.- Que el motivo segundo se instrumenta al amparo del núm. 1 del art. 167 de la L. Pro. Lab. por aplicación indebida del art. 54-2 e) del E.T. EDL 1995/13475 en relación con el art. 82-8 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas, al declarar el Magistrado "a quo" que los hechos son constitutivos de falta muy grave y declarar procedente la sanción de despido impuesta por la demandada. Un breve resumen de los ordinales 3.º y 4.º del correspondiente Resultando de la recurrida, ofrece que el recurrente fue actor de los siguientes hechos: irrumpir violentamente en el despacho de su superior directo y adoptando una actitud provocativa, a presencia de otros trabajadores decir a aquél "Ud. es el culpable de que me hayan suspendido de empleo y sueldo durante sesenta días, cosa que no me importa porque este juicio lo tengo ganado, pero Ud. lo va a pagar y se acordará toda su vida", repetir esas frases y otras en tono despectivo tales como "en este despacho apesta", desobedecer a su dicho jefe al volver de nuevo a su despacho y decirle "Ud. lo va a pagar y se acordará porque sé dónde encontrarlo", los preceptos legales, que este segundo motivo tilda de indebidamente aplicados precisan, el primero de ellos, que han de tenerse como incumplimiento grave y culpables del trabajador "las ofensas verbales a las personas que trabajan en la empresa..." y, el segundo, que es falta muy grave "dos malos tratos de palabra... o la falta grave de respeto y consideración a los jefes...".

QUINTO.- Que las exigencias inexcusables de comportamiento que para la convivencia determina el trabajo, cuando es prestado en el seno de una empresa, por muy elementales y sencillas que sean, imponen, siempre y en todo caso, al empresario, a los directivos, a los mandos intermedios y a los trabajadores, en definitiva, a todos los hombres en ella integrados, una conducta respetuosa hacia los demás, guardándoles las atenciones y consideraciones que en cuanto esas personas les son inherentes, sin que tales deban entenderse como muestra de sumisión o impedimento del ejercicio de los derechos que a cada uno asista ni del fiel cumplimiento de los deberes

que le sean imputables; y tales exigencias quedan incumplidas en cuanto se agravie, insulte o amenace, puesto que se producen ofensas que afrentan a la dignidad humana y atentan a los sillares en que se apoyan la convivencia y el orden que son fundamentales en la vida empresarial. Por ello los preceptos legales, cuya infracción acusa el motivo segundo del recurso, sancionan esas conductas de tal manera que cuando efectivamente se ofrezcan, con signos inequívocos, determinan la expulsión de la persona generadora de tan acusado atentado del seno de la empresa, cuya buena marcha resulta seriamente afectada con su conducta.

SEXTO.- Que algunas de las frases proferidas por el actor contra su inmediato superior, que han quedado recogidas en el cuarto de estos fundamentos jurídicos, son un agravio real, otras entrañan amenazas, ciertas de ellas son injuriosas y todas son ofensivas para un compañero, aunque no fuera, que sí es, de superior categoría, por lo cual comporta el incumplimiento grave y culpable, sancionable con el despido según los preceptos invocados por el recurrente, desacertado al afirmar en este motivo segundo del recurso que la sentencia recurrida los ha infringido, dado que en modo alguno cabe compartir esas alegaciones que hace, tras reconocer expresamente la realidad "... del inalterable hecho de que se produjeron los malos tratos de palabra infringidos por el actor recurrente..."; en efecto las alteraciones de ánimo que pudiera sufrir más que determinarle a acudir al despacho de su mando inmediato, insultarlo y amenazarlo, debieron impulsarle a buscar su superación, el logro del equilibrio, la calma, para, en su caso, plantear debidamente las reclamaciones que pudieran asistirle, pues aunque hubiera razones para mantenerlas, no pueden de ninguna manera justificar que en lugar de su adecuado planteamiento se profieran insultos, amenazas e improperios a un compañero de trabajo -SS. de 12 abril 1976, 18 marzo y 15 junio 1978, 16 mayo y 2 diciembre 1980, 14 enero y 17 febrero 1981, y 14 junio 1982 entre otras- de aquí la inacogibilidad del motivo segundo.

SEPTIMO.- Que el motivo tercero "se instrumenta al amparo del núm. 1 del art. 167 de la L. Pro. Lab., por violación del art. 14 de la Constitución EDL 1978/3879 en relación con el art. 65-2 del E. T., en que incurre el Magistrado de instancia al exigir del demandante una conducta determinada, diferenciadora de la exigible del resto de los compañeros de Trabajo". Para su adecuado estudio es prudente desmenuzar su contenido; así tenemos:

Primero.- La sentencia recurrida, en el segundo de sus considerandos, tras hacer la calificación que corresponde en derecho a la conducta del recurrente sancionada con el despido, en cuanto falta muy grave, pues comporta una afrenta a la dignidad de un trabajador, añade, sólo para rebatir las circunstancias que como eximentes se alegaban, "... que el miembro del Comité de Empresa, no solamente tiene que mantener una actitud de diálogo y negociación, sino que con su conducta debe moderar los naturales impulsos que la colectividad a que representa puede mantenerse...";

Segundo.- El principio de igualdad que el art. 14 de la Constitución EDL 1978/3879, proclama, según la jurisprudencia comporta que del espíritu de nuestro ordenamiento jurídico cabe obtenerse la afirmación de que sólo un serio motivo debidamente acreditado puede justificar la desigualdad en el comportamiento empresarial en relación a los trabajadores -S. de 30 noviembre 1982-, y, según la Doctrina del Tribunal Constitucional, la interdicción de "... establecer desigualdades cuando la diferencia de trato carezca de una justificación objetiva y razonable..." -S. del Tribunal Constitucional 10.XI.81-, o, lo que es igual, que este principio de igualdad "... no quiere decir que implique en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica" -S. del T. C. de 2.VII.81- ni prohíbe que se contemplen (por el legislador y, en su caso, por el juzgador) "... la necesidad o conveniencia de diferenciar situaciones distintas y de darles tratamiento diverso..." (S. T. C. 10.XI.81), ya que su violación sólo se da "cuando un mismo precepto se aplique en casos iguales con notoria desigualdad por motivaciones arbitrarias (esto es, no fundadas en razones jurídicamente atendibles) o con apoyo en alguna de las causas de discriminación explícita o genéricamente incluidas en el art. 14 de la Constitución EDL 1978/3879" (S.T.C. 111.81) y, e)el art. 65 del E.T. EDL 1995/13475, en su núm. 2, impone a los miembros del comité de empresa, y a éste en su conjunto, el deber de observar el sigilo profesional respecto de las actividades que desarrolle para consumir algunas de sus competencias.

OCTAVO.- Que la actuación del actor sancionada por la empresa con el despido, declarado procedente por el Magistrado de Instancia, fue consumada por él tan sólo, no interviniendo en ella ningún otro miembro de la plantilla de la empresa, representante sindical, o no, del personal de la misma; de aquí que no existen términos de comparación sobre los cuales razonar en orden a la aplicación del principio invocado de igualdad. No se juzgan dos, o varias, acciones del mismo contenido, en la forma y en el fondo, a cuyos autores se les aplican sanciones distintas; y sí un solo autor, que resulta sancionado una vez calificada su conducta como incumplimiento grave y culpable generador del despido procedente; de aquí que no sea posible aceptar la denuncia que contiene el motivo tercero, pues el principio de igualdad no ha sido quebrantado y el terna planteado en este proceso no guarda ninguna relación con los deberes de sigilo que impone la otra norma que el recurrente estima infringida, el art. 651.2 del Estatuto; sin perjuicio de lo cual no resulta ocioso reiterar una vez más que el representante sindical debe comportarse, en todo momento de su actuación profesional y representativa, con moderación, buen sentido y equilibrio, tal y como tiene proclamado esta Sala, en innumerables sentencias: la de 1 diciembre 1982 señala que deben dar ejemplo a sus compañeros de trabajo en todo momento en el cumplimiento de sus deberes laborales; la de 7 febrero 1981, sancionadora de conducta análoga a la del presente proceso, concreta que "... la gravedad de la falta se aumenta cuando el que ofende a la empresa y a sus compañeros de trabajo ostenta el cargo electivo sindical" y además, integra la de 14 noviembre 1963, en la que se afirma que es "... de estimar más rigurosamente la gravedad de tales faltas, cuando su comitente desempeña una función sindical", la de 4 abril 1972, que se pronuncia en el sentido de que quien ostenta un cargo sindical debe "... dar ejemplo de buenas maneras sin dejarse llevar por arrebatos de momento", llegando a concretarla de 17 julio 1980 que "... en el ejercicio de las facultades y garantías que tienen atribuidas (los representantes sindicales) están sometidos a los límites naturales impeditivos del abuso de derecho que cometido, rechaza se mantengan la protección concedida" la de 6 diciembre 1980 que para los representantes sindicales, son mayores las exigencias de comportamiento correcto y la de 8 julio 1982 que los derechos que como representante sindical el ordenamiento les confiere no son de carácter absoluto.

NOVENO.- Que también debe rechazarse el motivo cuarto, formalizado con el mismo amparo procesal y en el que se imputa a la sentencia recurrida violación del art. 56, en relación con los arts. 49-11 (sic) y 54 todos del E.T. EDL 1995/13475 y ello porque hace

presupuesto de la fundamentación en que se apoya la declaración de la improcedencia del despido cuando tal no se ha producido al no prosperar los motivos precedentes; de aquí que, tal y como dictamina el M.º Fiscal, el recurso deba desestimarse.