



Pelea entre compañeros de trabajo

¿Es siempre causa de despido disciplinario?

El art. 54.2.c) ET establece que se considerarán incumplimientos contractuales muy graves las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Esto significa que las agresiones físicas a compañeros de trabajo se configuran con carácter general como un incumplimiento laboral grave y

culpable que puede llevar a la imposición de la sanción del despido, y esto realmente no sorprende en tanto tales conductas rompen la disciplina laboral y atentan contra las normas más básicas que existen sobre convivencia humana y respeto entre compañeros.

Ahora bien, antes de proceder a imponer en este tipo de supuestos la sanción más gravosa de nuestro ordenamiento

jurídico, es necesario hacer un pormenorizado análisis de las circunstancias que concurren en cada caso, tal y como tiene establecido al respecto nuestro TS en su Sentencia del 29 de abril de 1986 (RJ 1986, 2270):

“Respecto al tema de las ofensas de un trabajador, verbales o físicas, inferidas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, la Sala tiene reiterado que para ser calificables como incumplimientos graves y culpables (...) deben valorarse en sí mismas y en conjunción con todas las circunstancias que la precedieron o que le fueron coetáneas”.

Queda claro entonces que han de examinarse todos los aspectos concurrentes para que la autoría de la agresión quede bien precisada y la gravedad justificada, so pena de que un Juez pueda entender que el despido se ha impuesto de forma desproporcionada. Una de las circunstancias

atenuantes que podría llevar a la improcedencia del despido es precisamente la existencia de provocación previa por parte del compañero agredido.

En este sentido se manifiesta el TSJ de las Islas Canarias, el cual, en su Sentencia nº 77/2018, de fecha 31 enero de 2018 (AS 2018\1846), establece que: **“En determinados supuestos se tendrá que apreciar la concurrencia de elementos que atenúen la gravedad del acto o la culpabilidad del agente, tales como la existencia de provocación por parte del agredido (...)”**.

Por lo tanto, aunque agarrar a otro compañero y forcejear con él pudiera suponer un acometimiento físico susceptible de ser sancionado con el despido, la existencia de provocación por parte del agredido podría dulcificar el despido y llevar a la improcedencia del mismo.

Y es que cuando existe esta provocación previa, se colocaría al trabajador agresor en un ambiente hostil y de peligro para su propia integridad física en el que difícilmente se le podría exigir una actitud meramente pasiva. En una situación así, lo más lógico y natural sería desplegar una actitud, como mínimo, de defensa frente a la supuesta agresión provocada, y, de esta forma, repeler la misma y neutralizarla en la medida de lo posible.

Es por esto que nuestros Juzgados y Tribunales declaran la improcedencia del despido en estos casos. Así lo afirma también el TSJ del País Vasco, ya desde su Sentencia núm. 3255/2007 del 18 diciembre de 2007 (AS 2008\1468), la cual establece que: **“Estamos así ante incumplimiento contractual -agresión física- que es respuesta a otra conducta inicial del sujeto pasivo, considerando que tanto el contexto en el que se ha producido la**

agresión -clima de tensión entre ambos trabajadores, que mantienen una discusión, insultos mutuos, y empujón previo por la espalda del agredido al agresor-, como las circunstancias personales -el vínculo familiar- que confluyen en agredido y agresor, (...), llevan a la Sala a considerar que esta conducta, sin duda grave y culpable, no es merecedora del despido”.

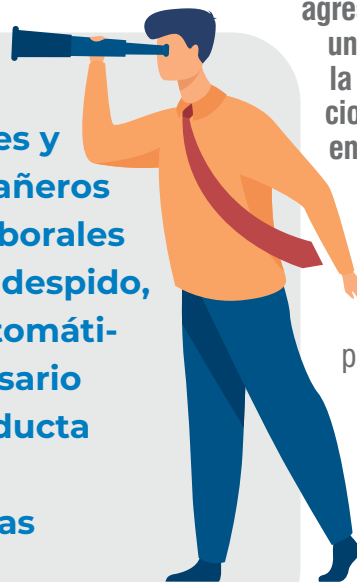
En el mismo sentido se posiciona el TSJ de Andalucía en su Sentencia núm. 2341/2015 del 24 septiembre de 2015 (JUR 2015\26023). La Sala de este TSJ viene a afirmar en aras a la convivencia en la empresa que las agresiones físicas entre trabajadores resultan inadmisibles y generan normalmente la procedencia del despido. No obstante, en el caso que resolvía esta Sala, el agredido bromeó previamente a la pelea sobre los problemas de audición del trabajador despedido, lo cual, además, parecía que se producía con cierta asiduidad en la empresa. De esta forma, se entendió

Pero el TSJ de Andalucía, además de fundamentar su fallo en la existencia de esta provocación previa por parte del agredido, también razonó en su sentencia que en determinados supuestos debía aplicarse el criterio gradualista y tenerse en cuenta otras circunstancias atenuantes, tales como la antigüedad del trabajador agresor, que éste no hubiera sido sancionado con anterioridad por hechos similares o que la pelea entre compañeros se hubiese producido sin presencia de terceros.

De hecho, el TSJ de Andalucía, en una sentencia más reciente, la Sentencia nº 1168/2020 del 1 de junio de 2020, rec. 4108/2018, ha ampliado estas circunstancias atenuantes afirmando que: **“ (...) son circunstancias que pueden atenuar la gravedad de la infracción cometida o la culpabilidad de su autor la previa provocación por parte del agredido, el arrebató u obcecación que perturbase las facultades intelectivas o volitivas del trabajador, los episodios de agresividad violenta fruto de una patología psíquica o la constatación de situaciones de tensión límite entre agresor y agredido”**.

Así las cosas, es evidente que las ofensas verbales y físicas entre compañeros son infracciones laborales suficientes para el despido, pero es igual de cierto que no actúan automáticamente y que es necesario en juiciar cada conducta atendiendo a las circunstancias en las que se produjo la misma y especialmente a las de su autor.

Las ofensas verbales y físicas entre compañeros son infracciones laborales suficientes para el despido, pero no actúan automáticamente y es necesario enjuiciar cada conducta atendiendo a las circunstancias en las que se produjo...



que dichas conductas, ofensivas y ciertamente injuriosas, fueron suficientes para alterar el ánimo y la serenidad del trabajador despedido, y que las agresiones, si bien eran injustificables con carácter general, no eran desde luego merecedoras del despido.

AP
✉ madrid@abdonpedrajas.com
barcelona@abdonpedrajas.com
in abdonpedrajas