

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

OFENSAS VERBALES O FISICAS

(Algunos criterios de la jurisprudencia sobre malos tratos a considerar en la aplicación del artículo 54, número 2, c) del Estatuto de los Trabajadores) ()*

1. La conducta que ahora contemplamos constituye un incumplimiento contractual justificativo del despido disciplinario, cuya formulación en el Estatuto de los Trabajadores ha experimentado notables variaciones de redacción en relación con el artículo 33, ap. c) del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo, y artículo 77, ap. c) de la Ley de Contrato de Trabajo. En efecto, en dichos preceptos se establecía como justa causa de despido: «Los malos tratamientos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a su representante o a los jefes o compañeros de trabajo.» El artículo 54, número 2, c) del Estatuto de los Trabajadores mantiene la esencia de esta causa de despido, pero ofrece una redacción distinta: «Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.» Por otra parte, y como ya señaló algún autor (1), dentro de esta fórmula cabe entender comprendida la antigua causa de despido del artículo 77, apartado j) de la Ley de Contrato de Trabajo, reproducida posteriormente por el artículo 33, ap. i) del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, apreciable «cuando el trabajador origine frecuentemente riñas o pependencias injustificadas

(*) Todas las sentencias citadas a lo largo del presente estudio corresponden, salvo indicación en contrario, a la Sala VI del Tribunal Supremo.

(1) M. ALONSO OLEA: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*. Madrid, 1980, pág. 190.

con sus compañeros de trabajo», causa esta cuya proximidad a los malos tratos había sido destacada por nuestra doctrina científica (2), y con respecto a la cual se ha omitido en el Estatuto de los Trabajadores toda referencia expresa.

Siendo mínimas, pues, las novedades introducidas por el artículo 54, número 2, c) del Estatuto en cuanto al fondo de la conducta allí sancionada con el despido, la doctrina jurisprudencial elaborada en torno al artículo 77, apartado c) de la derogada Ley de Contrato de Trabajo, y su correspondiente en el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, puede seguir sosteniéndose sustancialmente, habiendo de ser tenida en cuenta en lo sucesivo a la hora de fijar el contenido y alcance del nuevo precepto. Por dicha razón, ofrecemos a continuación algunos de los aspectos más interesantes que ha tenido ocasión de destacar nuestro más alto Tribunal con relación a la tipificación anterior de la causa de despido analizada.

2. El fundamento de este incumplimiento contractual justificativo del despido disciplinario ha de situarse en la necesidad de mantener en armonía la *convivencia* que engendra toda relación laboral, y así lo dio a entender la jurisprudencia con relación a la causa de despido por malos tratos, manifestando que la misma se explica «en razón a la necesidad del mutuo respeto que han de mantenerse las personas que conviven por razón de relación laboral, convivencia que ha de resultar dañosamente alterada cuando se produce alguno de los eventos a que se refiere el... tipo legal» (3), añadiéndose que la sanción de despido prevista para estos casos por el legislador «se justifica porque si el contrato laboral origina una comunidad de trabajo y unas relaciones personales entre varios individuos, el hecho de que uno de ellos atente contra aquella comunidad o quebrante la armonía de dichas relaciones ha de ser causa resolutoria del

(2) Véase J. A. SAGARDOY: «Las riñas o pendencias», en el volumen *Dieciséis lecciones sobre causas de despido*. Madrid, 1969, pág. 201; J. J. TOVILLAS ZORZANO: *El régimen jurídico del despido en España*. Barcelona, 1974, pág. 214; M. IGLESIAS CABERO: *La extinción del contrato de trabajo*. Bilbao, 1977, pág. 89; M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, 5.^a edición. Madrid, 1978, pág. 295. «En realidad —apuntaba SAGARDOY (*op. y loc. cit.*)—, la causa j) del artículo 77 [de la Ley de Contrato de Trabajo] no tiene mucha razón de ser, a la vista de lo que el propio artículo dispone respecto a los malos tratos de palabra y obra, sobre todo si tenemos en cuenta que las riñas no tienen por qué desembocar necesariamente en una agresión física, ya que, en sentido vulgar y aun jurídico, cabe en el concepto de riña o pendencia una discusión violenta o altercado verbal». Con referencia también a la Ley de Contrato de Trabajo, ya se había señalado cómo «es fácil la confusión entre este apartado j) del artículo 77 en cuanto a las faltas que define, y aquellas otras que, como malos tratos a los compañeros de trabajo, encajan más exactamente en el apartado c)» (A. CORNIERO SUÁREZ y J. M. ALVAREZ DE MIRANDA: *El Tribunal Central de Trabajo y su doctrina*. Barcelona, 1959, pág. 255).

(3) Sentencia de 5 de julio de 1976 (Ar. 3729). Cfr. sentencia de 22 de mayo de 1980 (Ar. 2219).

contrato» (4). Ahora bien, tal fundamento vino a completarse por la propia doctrina jurisprudencial con la necesidad de defender los «principios de jerarquía y disciplina necesarios en la buena marcha de la producción en general y en la particular de la empresa» (5), «en razón de que la disciplina en la empresa debe ser siempre mantenida y preservada al ser condición *sine qua non* de la normal y deseable convivencia, dentro de la común actividad, económica y de convivencia, que es la empresa, aglutinante de los trabajadores, técnicos y sus directivos» (6). De esta manera, al considerarse que los malos tratamientos afectan a los «principios de orden, disciplina y hermandad en el trabajo», produciéndose un «relajamiento de la disciplina y pérdida de autoridad si no se sancionase adecuadamente» la conducta del trabajador, es como ha llegado a afirmar alguna sentencia que «responde esta justa causa de despido al deseo de sancionar los atentados contra el orden, mutuo respeto, consideración y dignidad personal entre las personas ligadas para la realización de una obra común; en definitiva, a la necesidad de corregir los actos que van contra la disciplina laboral, que se rompe en forma cualificada con los malos tratos» (7).

3. El Estatuto de los Trabajadores no precisa en qué han de consistir las «ofensas verbales o físicas» constitutivas del incumplimiento justificativo del despido disciplinario, pero las dificultades que en este punto podrían suscitarse se ven notablemente reducidas si tenemos en cuenta algunas conclusiones mantenidas por la jurisprudencia al abordar el despido por malos tratos. En este sentido, diremos que por «ofensas verbales», pese a los términos empleados por el legislador, han de entenderse las expresiones proferidas de palabra o por escrito «que envuelven una *ofensa moral* para la persona que la sufre o recibe» (8), o «el injusto ataque de una persona a otra, *moralmente*, al ofenderla en su honor o vejár-la en su dignidad humana» (9), y por «ofensas físicas», «las

(4) Sentencia de 18 de marzo de 1978 (Ar. 1075). En iguales términos, sentencia de 15 de junio de 1978 (Ar. 2374).

(5) Sentencia de 30 de marzo de 1967 (Ar. 1275). Sigue también esta orientación alguna sentencia del Tribunal Central de Trabajo, en concreto, la de 13 de mayo de 1976 (Ar. TCT 2516), la cual, citando a la que transcribimos parcialmente en el texto, afirma que el fundamento de la causa de despido analizada «es la defensa de la disciplina jerárquica laboral, indispensable para la organización y desenvolvimiento del trabajo en la empresa».

(6) Sentencia de 3 de julio de 1978 (Ar. 2733).

(7) Sentencia citada de 15 de junio de 1978. Lo subrayado es nuestro.

(8) Cfr. sentencia de 2 de octubre de 1963 (Ar. 4247); que las ofensas a que nos referimos pueden tener lugar también por escrito, lo reconoce ya la propia sentencia al manifestar, con referencia al ap. c) del artículo 77 de la derogada Ley de Contrato de Trabajo, que constituyen esta causa de despido las graves injurias «vertidas por el productor en el escrito de descargos». Sobre el particular pueden verse, entre otras, las sentencias de 20 de marzo de 1968 (Ar. 1664), 30 de abril de 1975 (Ar. 2467) y 7 de noviembre de 1977 (Ar. 4450).

(9) Cfr. sentencia de 31 de mayo de 1968 (Ar. 2690).

lesiones que envuelven una *ofensa material*» para quien la soporta (10), o «el injusto ataque de una persona a otra, *materialmente*, al hacerla objeto de una agresión que mortifique o lesione su integridad corporal» (11). Por otra parte, reproduciendo los términos de una de las afirmaciones sentadas respecto a los malos tratos, el empleo del plural en la expresión utilizada por el legislador («ofensas verbales o físicas», dice el Estatuto) «no significa... que han de ser varios los maltratos de palabra u obra inferidos con unidad de acción..., toda vez que la fórmula legal se refiere genéricamente a *las múltiples modalidades del maltrato, no a la pluralidad de éste*, pues otra inteligencia del texto conduciría al absurdo de la impunidad en la esfera laboral de un solo golpe con efectos gravísimos» (12).

Desde otra perspectiva, independientemente de la naturaleza de la ofensa, es imprescindible «la real existencia de un injusto ataque del inculpaado a otra persona» (13), llevándonos esta alusión al carácter injusto de la acción a examinar los requisitos que la misma ha de reunir para constituir justa causa de despido.

4. Para que la conducta del trabajador pueda considerarse comprendida dentro del incumplimiento contractual del artículo 54, número 2, c) del Estatuto, es necesario que responda a una actitud intencionada por su parte, es decir, a un especial ánimo de agredir u ofender a las personas mencionadas en el precepto legal, carente de toda justificación, y sin mediar provocación por parte del ofendido; pero, además, es asimismo necesario que revista la gravedad suficiente para justificar la adopción de una medida tan excepcional como debe ser el despido disciplinario. Concurriendo ambas circunstancias, estaremos ante el incumplimiento *grave y culpable* a que alude el número 1 del artículo del Estatuto de los Trabajadores al que acabamos de hacer referencia.

(10) Cfr. sentencia citada de 2 de octubre de 1963.

(11) Cfr. sentencia citada de 31 de mayo de 1968. En la doctrina científica adopta un concepto análogo ALONSO GARCÍA (*Curso de Derecho del Trabajo*, 6.ª edición, Barcelona, 1980, pág. 559), que entiende que «la ofensa física equivale a agresión, que no tiene por qué revestir especial gravedad para que opere como causa extintiva», definiendo la ofensa verbal como «la expresión insultante, de palabra o por escrito, que supone desprecio, falta de consideración y respeto».

(12) Sentencia de 13 de noviembre de 1967 (Ar. 3938). Entendiéndolo así, la jurisprudencia estimó correctamente aplicada la justa causa de despido del artículo 77, ap. c) de la Ley de Contrato de Trabajo, toda vez que el trabajador agredió con una navaja al encargado de la empresa, «causándole una herida en la cadera izquierda, de la que tuvo que ser atendido médicamente» (sentencia de 28 de enero de 1975; Ar. 304), habiendo manifestado también que es posible concluir en la presencia de esta causa de despido a pesar de que el trabajador «sólo una vez agredió a su compañero de trabajo, asestándole tan recio golpe en la cabeza que le derribó semiinconsciente y, ya en el suelo, siguió golpeándole hasta que otro compañero logró separarle» (sentencia de 12 de junio de 1975, Ar. 2711).

(13) Sentencia de 3 de octubre de 1968 (Ar. 4148).

La presencia de estos requisitos fue una exigencia que ya cuidó en poner de relieve nuestro Tribunal Supremo con ocasión de pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia del despido por malos tratos, destacando cómo éstos suponen «una acción violenta, un *acto voluntario* encaminado a producir determinadas consecuencias ofensivas y lesivas» (14), y advirtiendo que no «todo mal trato puede constituir causa justa de despido, sino sólo aquel que revista determinada gravedad» (15), porque «castigar con la sanción de despido todas las faltas de respeto sería injusto, pues la familiaridad y la confianza que crean años seguidos de convivencia laboral entre empresario y productor, predisponen algún roce o fricción que no debe ser castigado con la ruptura de la relación laboral más que si hubo *gravedad* suficiente para ello» (16), ya que «si sólo por una falta de respeto que no implica gravedad se permite al empresario rescindir el contrato, todo el sistema de protección al trabajador basado en la estabilidad de la relación contractual peligraría». Según esta misma doctrina jurisprudencial, «los malos tratamientos de palabra, para que puedan justificar el despido en lugar de otra sanción de menor entidad, han de reunir determinadas características, que pueden resumirse en: A) *Graves*, cuyo requisito se descompone en dos facetas: a) gravedad de la falta en sí, y b) gravedad en sus consecuencias (17), y B) *Injustificadas*, ya que de tener justificación en modo alguno

(14) Sentencia citada de 15 de junio de 1978.

(15) Sentencia de 6 de noviembre de 1969 (Ar. 5495).

(16) Si «la falta cometida por el trabajador... consistió en que discutió con el jefe de la sección y amigo personal suyo porque aquél estaba leyendo una revista pornográfica diciéndole que hablaba mal del Jurado de Empresa y llamándole 'tonto, tontajo y mierda', a la presencia y en el despacho del jefe de la sección de personal», tales frases, «aunque puedan ser ofensivas y constituir un mal trato de palabra o una falta de respeto para el aludido jefe, no entrañan la gravedad requerida en el artículo 77, apartado c), de la Ley de Contrato de Trabajo para tipificar la causa de despido en él prevista, pues tanto su significado como las circunstancias de ser amigos personales los citados, la edad y la antigüedad del trabajador y el hecho de no constar que se pronunciaran en tono violento o agresivo revelan que no son tan gravemente ofensivas o irrespetuosas como se exige en el precepto» (sentencia de 24 de mayo de 1974; Ar. 2265).

(17) Esta gravedad a que hacemos referencia concurre cuando se acredita que el trabajador ha llamado cínico y mentiroso a uno de los encargados de la empresa, y ha amenazado de muerte a otro, «falta de respeto la primera de indudable carácter grave, y de la máxima gravedad posible el maltrato de palabra el segundo» (sentencia de 3 de noviembre de 1973; Ar. 4389), o si consta que el trabajador, «en ocasión de iniciarse la sesión continua ordinaria del cinematógrafo en el que prestaba sus servicios como jefe de cabina», y al ser advertido de que había dejado encendida la luz de la sala una vez comenzada la proyección, «dirigiéndose a voces a los porteros y acomodadores dijo que ya estaba harto y que desde ahora le iban a tocar los testículos, contestando el acomodador que le había avisado que lo volvería a hacer cuantas veces fuese necesario, a lo que replicó el demandado abalanzándose contra él para agredirle físicamente, haciendo necesario que los demás lo sujetasen, ame-

podría hablarse de falta de respeto» (18). El primero de dichos requisitos exige «una desconsideración de tal índole que entrañe un deseo manifiesto de ofender profundamente a la persona agraviada, sin que la Ley haga referencia a la existencia de perjuicio, puesto que no resulta preciso que los malos tratos redunden en perjuicio de la empresa, toda vez que la falta afecta a los principios de orden, disciplina y hermandad en el trabajo, y justifica el despido aunque no cause perjuicio económico directo a la empresa, si bien importa destacar que el acto lleva implícito perjuicio para el empresario, que no hace falta que sea material, tratándose más bien de un perjuicio moral por relajamiento de la disciplina y pérdida de autoridad si no se sancionase adecuadamente, lo que a la larga se traduciría también en perjuicio económico, porque la indisciplina de los trabajadores influye extraordinariamente sobre su capacidad de rendimiento». Respecto a la ausencia de justificación en la falta, «si una razón de justicia asiste a quien trata desconsideradamente a su superior, no puede alegarse que le falta al respeto, si bien para calificar la concurrencia, o inexistencia, de este requisito ha de tenerse en cuenta el reflejo de otros factores que han de valorarse en cada caso concreto, pues el orden y la disciplina primordiales en el trabajo vedan toda actitud de desconsideración, aun justificada, toda vez que en la vida laboral, lo mismo que en la ordinaria, el que se crea ofendido puede presentar la oportuna reclamación» (19). En consecuencia, no puede

nazándole entonces con darle una patada en los testículos y desafiándole para que, si era hombre, le esperara al terminar la sesión en la calle; *malos tratos de palabra e intento de obra muy graves en sí y de trascendencia dañosa para la empresa por el motivo, forma y lugar en que se produjeron*» (sentencia de 31 de enero de 1974; Ar. 315; lo subrayado es nuestro).

(18) Los mismos requisitos menciona la sentencia citada de 18 de marzo de 1978. Cuando se trata de apreciar la ausencia o presencia de la justificación a que se alude en el texto, debe tenerse en cuenta, como afirma la sentencia de 2 de julio de 1969 (Ar. 3778), que no puede servir de excusa justificativa de la falta grave de respeto y consideración al empresario, «ni los insultos o amenazas que mutuamente se dirigieron aquél y el trabajador cuando ya se había cometido la mencionada falta, ni el hecho de que a éste le diera la orden el empresario de forma destemplada», porque aunque la falta de respeto «no es apreciable si se produce como consecuencia de una provocación previa, ello requiere que ésta sea de gravedad suficiente para justificar aquélla, cuya gravedad no es posible atribuir al solo hecho de dar el empresario de forma destemplada la orden aludida al trabajador». Por lo demás, según tiene declarado el propio Tribunal Supremo, «aun para el caso de darse un clima de tirantez, ello no justifica que en presencia de otros empleados el trabajador... dijese al jefe de personal que era un sinvergüenza, profiriendo no una expresión jocosa o de uso generalizado en el tráfico de las relaciones humanas dentro del campo del trabajo, sino una frase insultante y, como tal, ofensiva y vejatoria a la dignidad de la persona de dicho jefe de personal» (sentencia de 22 de diciembre de 1975; Ar. 4817).

(19) Todas las consideraciones expuestas aparecen contenidas en la sentencia de 15 de junio de 1978, ya citada.

justificar la realidad del mal trato «la posible existencia de una deuda en favor del trabajador que pudo éste reclamar por los cauces legales en lugar de manifestarse en los términos desabridos u ofensivos que utilizó» (20).

En otro orden de cosas, reconocido que es preciso que entre el despido acordado por el empresario y el hecho que motiva esta decisión «exista proporcionalidad que así lo justifique» (21), aparte de que esta proporcionalidad ha de ser enjuiciada considerando que «las circunstancias de cada caso son las que hacen que las mismas acciones o expresiones puedan ser valoradas como causa justa de despido, o como falta leve, merecedora de otra sanción», no debe olvidarse que «*la apreciación de la gravedad es función del juzgador*, que la estimará según las circunstancias y las reglas de la sana crítica, debiendo ocupar lugar preferente la valoración de los factores subjetivos que intervienen en el hecho», y que «*la intención del trabajador ha de ser examinada con meticulosidad*, porque de la misma, junto a la gravedad y trascendencia del caso, surgen méritos para proceder con criterio equitativo, pues una misma palabra, un mismo acto o gesto, pueden tener la máxima trascendencia y gravedad en una determinada situación de hecho y carecer de ella en otra» (22).

5. Las ofensas verbales o físicas constitutivas del incumplimiento contractual que motiva el despido disciplinario han de ser infringidas «al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan

(20) Sentencia de 5 de junio de 1976 (Ar. 3461). Como concluye la sentencia de 30 de junio de 1975 (Ar. 2878), acreditada la existencia de una agresión directa y personal de los trabajadores despedidos contra el empresario, no pueden influir o desvirtuar la estimación puramente laboral de los hechos «las causas originarias de la discusión o las circunstancias complementarias de ella, pues cualesquiera que fueran éstas, que *podieron ser denunciadas y enjuiciadas por el procedimiento legal*, nunca justifican una actitud de ataque directo y violento» (lo subrayado es nuestro); el mal trago —añade la sentencia de 23 de noviembre de 1968 (Ar. año 1969, ref. 575)— no puede justificarse o desvirtuarse «por el hecho de que el representante del empresario hiciera manifestaciones más o menos ofensivas contra el productor, que pudo o puede ejercitar contra él las acciones que creyera o estime pertinentes, pero nunca tomándose la justicia por su mano, cometer una agresión tan violenta, insistente y formal como la que llevó a cabo». Cfr. sentencia de 6 de julio de 1976 (Ar. 3735).

(21) Sentencia de 30 de enero de 1980 (Ar. 330). Según la misma, si el trabajador, enlace sindical, solicitó autorización para ir al Sindicato, y al rellenar el impreso que la empresa dispone para estas ocasiones escribió que iba a aquél para entrevistarse con el «Pato Donald», contestando a la pregunta sobre los asuntos que iba a tratar: «a usted que le importa», «tal proceder es censurable por intempestivo, descortés e irrespetuoso, aunque fuera un medio de exteriorizar la repulsa al cuestionario impuesto por la empresa para ejercicio de las actividades de los enlaces sindicales..., pero en dicha manifestación no concurren específicas circunstancias que permitan calificarla de grave, ni por sí, ni por sus consecuencias, al no entrañar una clara y evidente intención de ofender al empresario».

(22) Sentencia citada de 15 de junio de 1978.

con ellos». Estas son las personas a quienes se dirige la protección que emana del artículo 54, número 2, c) del Estatuto de los Trabajadores, aunque ha de tenerse en cuenta aquí la extensión del concepto de sujeto protegido realizada por la jurisprudencia al aplicar la causa justa de despido del artículo 77, apartado c) de la Ley de Contrato de Trabajo.

Como sujeto pasivo de las ofensas se menciona en primer término al empresario. Ahora bien, aun cuando el artículo 1.º, número 2, del Estatuto establece que «a los efectos de esta ley» son empresarios «todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes» que reciban la prestación de servicios de trabajadores sujetos a contrato de trabajo, cuando se trata de apreciar la existencia del incumplimiento contractual estudiado habrá de entender que empresario es únicamente la persona física o natural, porque sólo ella es acreedora del respeto a la dignidad *humana* e integridad *corporal*, que son los bienes que de modo inmediato resultan lesionados al producirse los actos constitutivos de aquel incumplimiento. Tratándose de empresas que adopten la forma jurídica de sociedad, por tanto, dotadas de personalidad jurídica, la protección que el artículo 54, número 2, c) del Estatuto dispensa al empresario va a operar en la medida en que las ofensas recaigan sobre las personas (físicas) que representan a la persona jurídica (23), ejerciendo la dirección de la misma, y ostentando «la máxima autoridad» dentro de ella, sin desempeñar una actividad que por sus características deba ser objeto de un contrato de trabajo especial (24) o común. En el sentido expuesto, ha de declararse procedente el despido del trabajador que, llamado al despacho del presidente del consejo de administración, «al salir 'dio un violento golpe a la puerta del mismo'...», pronunciando las siguientes palabras: «que se vaya a tomar por el saco'», referidas a aquél (25); pero también habría sido procedente el despido si la ofensa moral o material la hubiese recibido cualquier otra persona que, como la referida, limite su actividad «pura y simplemente» al desempeño del cargo de consejero o miembro del consejo

(23) Que «encarnan los órganos de la persona jurídica», diríamos con ALONSO OLEA (*Derecho del Trabajo*, 6.ª ed., Madrid, 1980, pág. 49). Otro tanto sucede si se trata de sujetos de derecho desprovistos de personalidad, como son las comunidades de bienes, en cuyo caso serían sujetos pasivos las personas naturales que dirigen y organizan las mismas. Sobre algunas importantes cuestiones que suscita la inclusión de las comunidades de bienes en el concepto jurídico-laboral de empresario, véase M. C. PALOMEQUE LÓPEZ, *Empresarios desprovistos de personalidad jurídica: Las comunidades de bienes*, en «Revista Española de Derecho del Trabajo», núm. 2, 1980, págs. 217 y sigs.

(24) Cfr. artículo 2.º, núm. 1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

(25) Sentencia citada de 15 de junio de 1978. También el Tribunal Central de Trabajo ha tenido ocasión de abordar casos similares al contemplado, estimando en sentencia de 9 de diciembre de 1977 (Ar. TCT 6335) que «la conducta de la actora con respecto al presidente del consejo de administración de la empresa y real dueño de la misma, al que llegó 'a echarle de su despacho llamando a la policía diciendo que estaba importunándola'...», constituye la causa prevista en el extre-

de administración (26), o posea la condición de ser uno de los socios de la empresa (27).

En cuanto a la mención como sujeto pasivo de «las personas que trabajan en la empresa», han de incluirse aquí, en primer lugar, los compañeros de trabajo que sean objeto de palabras insultantes o acometimiento físico por parte del trabajador, se encuentren en igual o inferior nivel dentro de la organización jerárquica de la empresa (28), pues incurre también en la causa de despido analizada quien trata desconsideradamente «a compañero subordinado en el trabajo» (29), o el superior que con ocasión de corregir las deficiencias cometidas en el trabajo por uno de sus subordinados le falta al respeto debido (30). En líneas generales, compañero de trabajo es quien por razón del mismo tenga relación de tipo laboral con el operario que comete las ofensas, incluso en el caso de que éste y aquél realicen su cometido en diferentes centros de trabajo pertenecientes a la misma empresa, porque «aunque no puedan calificarse como compañeros de trabajo a efectos del mismo los que lo hacen en distintos centros laborales de la misma empresa, para ello es preciso que no exista relación alguna entre los trabajadores de uno y otro, es decir, que el trato que pueda existir y las diferencias que puedan surgir entre ellos deriven de amistades o enemistades puramente privadas y particulares sin relación alguna con el trabajo, sus antecedentes y consecuencias» (31). Pero además de los compañeros de trabajo, se hallan igualmente incluidos en el concepto de «personas que trabajan en la empresa» todas aquellas que prestan su actividad en el seno de ella en virtud de una delegación de funciones conferida por el empresario; tales serían, empleando términos del artículo 77, ap. c) de la derogada Ley de Contrato de Trabajo, los representantes del empresario y los jefes de trabajo. Estas personas están protegidas contra las agresiones e insultos que provengan del personal a su cargo, siendo abundante la jurisprudencia que ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la procedencia del despido del trabajador que de palabra u obra ha hecho objeto de malos tratos al encargado de la empresa, encargado de sección, jefe de personal, de fabricación o de administración, director comercial de la empresa, director de la factoría, gerente de la empresa, etc. Buena muestra de ello son las sentencias del Tribunal Supremo (quedan aparte las del Tribunal Central de Trabajo, más numerosas todavía) que estiman

mo c) del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, por cuanto supone una muy grave falta de respeto y consideración al empresario».

(26) Cfr. sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 16 de diciembre de 1977 (Ar. TCT 6580).

(27) Cfr. sentencia de 12 de abril de 1976 (Ar. 2576).

(28) Cfr. J. SAAVEDRA ACEVEDO, *Los malos tratos y faltas de respeto como causa justa de despido*, en el volumen *Dieciséis lecciones...*, cit., pág. 101.

(29) Sentencia de 25 de octubre de 1966 (Ar. 4682).

(30) Sentencia de 4 de octubre de 1973 (Ar. 3721).

(31) Sentencia de 4 de julio de 1968 (Ar. 3300).

concurrente este incumplimiento contractual porque el trabajador contestó de mala forma y dio un golpe al «encargado del patrono» (32), agredió con una navaja al encargado de la empresa (33), «agredió al encargado de la obra produciéndole lesiones que necesitaron asistencia facultativa y tardaron seis días en curar» (34), «con reiteración se insolentó con el encargado de la empresa, le insultó e incluso le agredió» (35), llamó «puta, chivata y ladrona» a la encargada de sección, a la salida de la fábrica (36), «dijo en forma destemplada al jefe de personal que le haría tragar las cartas, que su proceder era de mujerzuelas y que le daría una patada en los cojones» (37), o le llamó «sinvergüenza» (38), se insolentó con el jefe de fabricación «empleando frases como las de 'usted no sabe lo que se trae entre manos', 'es usted un ignorante que no entiende nada de esto'» (39), o le insultó y agredió, propinándole una bofetada (40), discutió con el jefe de administración «diciéndole que lo podía meter en la cárcel» (41), amenazó al director comercial de la empresa diciéndole «que en el caso de que le despidiera la empresa le impediría físicamente poder continuar en ella, amenaza que reiteró por teléfono al día siguiente» (42), «abordó... al director de la factoría de la empresa donde prestaba sus servicios para pedirle explicaciones sobre un informe que había emitido a la Delegación de Trabajo, y le dijo: 'oye, mozo, eres un cabrón'», llamándole también embustero» (43), o, en fin, «dirigió al gerente de la empresa las frases insultantes de 'sinvergüenza y desgraciado'», conducta que entraña «malos tratamientos de palabra a un legítimo representante del patrono» (44).

Son también sujetos pasivos protegidos contra las agresiones y ofensas cometidas por el trabajador «los familiares que convivan» con el empresario o con las personas que trabajan en la empresa. La fórmula empleada por el Estatuto ha venido a resolver una vieja cuestión planteada por la redacción del artículo 77, ap. c) de la Ley de Contrato de Trabajo, relativa a la posible inclusión como sujetos pasivos de otros familiares que no fueran los del empresario-titular de la empresa (por ejemplo, los del personal directivo o mandos intermedios), pues recordemos que dicho precepto se refería únicamente a «las per-

(32) Sentencia de 14 de diciembre de 1962 (Ar. 5020).

(33) Sentencia citada de 28 de enero de 1975.

(34) Sentencia de 29 de diciembre de 1976 (Ar. año 1977, ref. 581).

(35) Sentencia citada de 3 de julio de 1978.

(36) Sentencia de 21 de noviembre de 1975 (Ar. 4629).

(37) Sentencia de 13 de mayo de 1964 (Ar. 2353).

(38) Sentencia citada de 22 de diciembre de 1975.

(39) Sentencia de 29 de septiembre de 1970 (Ar. 3866).

(40) Sentencia de 8 de octubre de 1973 (Ar. 3731).

(41) Sentencia de 30 de marzo de 1967 (Ar. 1275).

(42) Sentencia de 11 de mayo de 1978 (Ar. 2007).

(43) Sentencia de 2 de julio de 1973 (Ar. 3257).

(44) Sentencia de 23 de febrero de 1967 (Ar. 1076).

sonas de su familia que vivan con él» (45). La posibilidad, que ya fue en su día expresamente admitida por algún autor (46), goza hoy de base legal suficiente gracias al nuevo enunciado del incumplimiento contractual proporcionado por el Estatuto. Respecto al mismo, además del requisito de la convivencia, único mencionado por el legislador, parece lógico exigir que la agresión u ofensa de que sea objeto el familiar del empresario o persona que trabaje en la empresa guarde relación con el trabajo, lo que ya apuntó Sagardoy (47) con referencia específica a los malos tratos infringidos a los familiares del empresario, señalando cómo esa relación causal viene dada bien porque los hechos ocurran en el lugar de trabajo o se refieran al trabajo mismo (48).

Por último, junto a los sujetos pasivos a que hemos hecho referencia, conviene recordar que nuestra jurisprudencia ha extendido la aplicación del artículo 77, ap. c) de la Ley de Contrato de Trabajo a los malos tratos cometidos contra personas distintas de las allí mencionadas, como, por ejemplo, los trabajadores de otra empresa con la que el agresor tiene relación «en ocasión de hallarse prestando servicios propios de su cargo» (49), o los clientes del empresario, supuesto este último sobre el cual la jurisprudencia tuvo oportunidad de pronunciarse desde antiguo, haciendo aplicación del artículo 89, número 6, de la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 (50).

JAVIER GÁRATE CASTRO
(Universidad de Santiago)

(45) La cuestión la presenta, entre otros, J. J. TOVILLAS ZORZANO, *op. cit.*, pág. 186.

(46) J. A. SAGARDOY, *El despido laboral y los expedientes de crisis*, Bilbao, 1969, pág. 86.

(47) *Ibidem*, pág. 85.

(48) Cfr. sentencia de 7 de julio de 1970 (Ar. 3487).

(49) Sentencia de 29 de noviembre de 1968 (Ar. 5210).

(50) Sentencia de 9 de junio de 1943 (Sala V) (Ar. 812): «Reconocido en los hechos probados de la sentencia recurrida que varios clientes del hotel de la demandada habían dejado éste debido a los malos tratos recibidos de los hermanos demandantes, quienes habían llegado a amenazar a algunos y a desafiarles, y estimado por la Magistratura *a quo* que tales actos constituyen faltas graves y repetidas de consideración a la demandada y a los clientes del hotel, comprendidos en el artículo 89 [de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931], en su número 6.º, es visto que se han encuadrado con acierto entre las calificadas como justas causas de despido, sin que sea de estimar el motivo de casación que se alega, porque aunque bastaría esos malos tratos de obra y de palabra a los clientes del hotel para efectuar el despido, es manifiesto que la conducta de los demandantes constituye una falta grave de consideración a la demandada que justificaría el despido de que hizo objeto a los actores, sin que se haya aplicado indebidamente precepto laboral alguno en la sentencia recurrida.» Para un estudio más detenido de las cuestiones suscitadas por la inclusión como sujeto pasivo de personas extrañas a la empresa, véanse J. J. TOVILLAS ZORZANO, *op. cit.*, págs. 185-186, y J. SAAVEDRA ACEVEDO, *op. cit.*, pág. 102.

