

**Comentario Laboral**

## La falta de respeto y consideración a los compañeros de trabajo

15 de abril de 2020

A propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 5 de diciembre de 2019

Hay múltiples ejemplos en la Doctrina Judicial Laboral en los que por supuestas y determinadas “bromas” hacia compañeros de trabajo, cuando la confianza exigible y necesaria resulta insuperable tras la conducta transgresora, el despido disciplinario efectuado por las empresas ha sido declarado procedente.

Manifestaciones tales como: derivado de su aspecto físico (peinado) llamar en público, en presencia de otros trabajadores, a una compañera “pájaro loco” o tararear la canción del personaje de dibujos animados cuando ella está presente; proferir palabras y/o frases malsonantes; hacer desaparecer objetos o bienes de compañeros de trabajo (tazas, vasos, *tuppers*; comida, etc.); rayar el vehículo de un compañero; la creación de un perfil y una cuenta de usuario en la red Facebook a nombre del director gerente de la empresa, sin su conocimiento ni consentimiento, utilizando sus datos personales; derramamiento de alcohol sobre los bajos del pantalón de trabajo de una compañera, prendiéndole fuego a continuación, etc.

Recordemos que para valorar estos comportamientos se ha de tener en consideración:

- a.-** El respeto a la dignidad y el honor de quienes integran la empresa, derecho que está amparado constitucionalmente;
- b.-** Si de ofensas se trata, el instrumento utilizado, ya que si se ofende por escrito, la doctrina judicial viene entendiendo, que las expresiones, que se hayan utilizado, han tenido ocasión de reflexionarse, no pudiendo justificarse, por tanto, como si se tratara de un acaloramiento temporal o un “no me di cuenta de lo que hice” o “lo hice sin intención”;
- c.-** El eventual perdón del ofendido;
- d.-** El nivel cultural del trabajador y el nivel de familiaridad o confianza con el agraviado;
- e.-** La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza se cometen cualquiera que sea el valor de lo apropiado o sustraído;
- f.-** No es preciso para apreciar la transgresión de la buena fe que el trabajador actúe con dolo, pudiendo apreciarse por mera negligencia inexcusable.

En ocasiones, las excusas que suelen proponer los autores de los actos contrarios al debido respeto y consideración a otros compañeros, refieren que sus receptores han de asumirlos (como se suele expresar) “por sentido del humor”. Tal argumento defensivo se descarta por la Doctrina Judicial, como



no podía ser menos, que no ampara la vulneración de la fidelidad, lealtad y el deber de probidad hacia la empresa y/o hacia los compañeros de trabajo, a pretexto de hechos cometidos supuestamente por mofa o chanza.

En este orden de cosas es muy ilustrativa la **STSJ Aragón dictada el pasado 5 de diciembre de 2019** (Asunto Grupo Sallen Tech S.L.U.; RS 599/2019) que confirma la procedencia del despido disciplinario de un empleado con categoría profesional de Ingeniero, que en las dependencias del comedor de la empresa, hurtó los alimentos de otro compañero de trabajo, al constituir una conducta reprochable que incidía en una falta de confianza por parte empresarial vulneradora de la buena fe.

Para llegar a esta conclusión la Sala de lo Social del TSJ subraya que no tienen trascendencia para justificar por sí solos o aisladamente la actuación no ética de quien comete la infracción, circunstancias tales como:

- i.-** La inexistencia de perjuicios para la empresa;
- ii.-** La escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable del trabajador;
- iii.-** Y la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador.

Como se establece, basta para tal calificación de procedencia, el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral.

Gravedad que acontece cuando se quiebra la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o se vulnera el deber de probidad que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, justificando el que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador que realiza la conducta abusiva o contraria a la buena fe.

Constituyendo el hurto de comida de un compañero de trabajo, una transgresión de la buena fe contractual, que se califica como falta muy grave, y, por tanto, sancionable con el despido.

La solución alcanzada por el Tribunal Superior Aragonés no significa que los Juzgados y Tribunales del Orden Social, ante supuestos de hurtos de escasa importancia económica, siempre culminen con la procedencia de las extinciones contractuales. Hay supuestos en la Doctrina Judicial en los que se ha aplicado la teoría gradualista si concurren otras circunstancias que permitan hacerlo.

Por último, llama la atención comprobar que incumplimientos contractuales relacionados con actos o comportamientos de trabajadores contra compañeros de trabajo, hace años anecdóticos, ahora sumen cada vez más protagonismo en la jurisdicción social, en las diferentes vertientes de falta de respeto y consideración, ofensas, acoso, hurtos, etc.

Puede ver la [Sentencia](#) para mayor información.

Para más información, puede contactar con:

Alfredo Aspra

[alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)

José Antonio Sanfulgencio

[jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es](mailto:jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es)

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono +34 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a [communications@andersentaxlegal.es](mailto:communications@andersentaxlegal.es).