

**PODER DISCIPLINARIO, PROPORCIONALIDAD
Y DISCRECIONALIDAD EN LA IMPOSICIÓN
DE LAS SANCIONES**

Sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha, de 7 de junio de 2005

CARMEN MORENO DE TORO*

SUPUESTO DE HECHO: Un trabajador hace un comentario en presencia de otros, lo que genera una disputa entre compañeros de trabajo, iniciada por la reacción violenta del que se siente aludido e insultado por aquel comentario. La empresa sanciona al trabajador que sufre la provocación y que reacciona violentamente, procediendo al despido del mismo. El trabajador que provocó la reyerta no fue objeto de sanción de ningún tipo por parte de la empresa.

RESUMEN: El trabajador despedido presenta demanda contra la empresa en reclamación por despido. El Juzgado de Primera Instancia no considera justificado el despido y, en consecuencia, lo declara improcedente. A continuación, la empresa recurre en suplicación. El Tribunal confirma la sentencia de 1ª instancia.

* Pfra. Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ÍNDICE

1. APROXIMACIÓN A LA NOCIÓN DE PODER DISCIPLINARIO
2. LA PROPORCIONALIDAD EN LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN
 - 2.1. Las ofensas verbales o físicas
 - 2.2. La incidencia de una previa provocación
3. LA DISCRECIONALIDAD EN LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN
4. EL FALLO DEL TRIBUNAL RECAÍDO EN SUPPLICACIÓN

1. APROXIMACIÓN A LA NOCIÓN DE PODER DISCIPLINARIO

El poder disciplinario que permite al empresario imponer al trabajador determinadas sanciones por las faltas cometidas durante la realización de su prestación laboral es una facultad empresarial inherente a su poder de dirección necesario para mantener el orden y el ritmo de trabajo en la empresa. El trabajador por cuenta ajena presta sus servicios en el ámbito de organización y dirección del empleador y ha de prestarlos cumpliendo las órdenes e instrucciones del empresario como manifestación del ejercicio regular de su facultad de dirección que se refuerza con la potestad sancionadora que le tiene reconocida el ordenamiento jurídico.

Hay que situar la justificación y el nacimiento de este poder disciplinario en el sistema de producción capitalista aplicado en las fábricas. La concentración de un gran número de trabajadores en las mismas exigía una forma de control de aquéllos que permitiera la consecución de los objetivos empresariales.

La difícil aplicación de los recursos ofrecidos por el Derecho Privado para resarcir al empresario en caso de lesión a sus intereses por parte del trabajador —piénsese en la resolución del contrato que conllevaría un grave perjuicio al trabajador o en la reparación del daño mediante indemnización, difícilmente posible por la usual insolvencia del empleado—, desemboca en el reconocimiento y, a la vez, justificación de este poder disciplinario del empresario. Como ha señalado Durán López, en consideración al interés del trabajador de conservar su relación de trabajo, se reconoce al empresario la posibilidad de imponer sanciones menos graves que el despido¹. Se genera de esta manera una responsabilidad específica para el trabajador: la responsabilidad disciplinaria, quedando sometido a una nueva exigencia de responsabilidad que se une a la propia del Derecho Privado.

¹ Vid. del autor, “Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador”. Revista de Política Social nº 123. 1979, pg.13.

Regulado en el art. 58 del ET, la amplia descripción de las conductas sancionables contenida en las normas convencionales y en el mismo art. 54 del ET al fijar las conductas sancionables con el despido disciplinario ha permitido su adaptación a la realidad², siguiendo una línea evolutiva sin sobresaltos³ y permaneciendo aquel precepto inalterable. Cumple este precepto un papel legitimador de este poder “despejando las dudas que pudieran existir sobre la viabilidad de mismo⁴.”

Como ha señalado el Tribunal Constitucional “el empresario tiene atribuido un llamado poder disciplinario que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad” y frente al mismo se encuentra “el correlativo derecho del trabajador, además de otras garantías, de instar y obtener en la vía judicial laboral la revisión de la conformidad a Derecho de la decisión empresarial”⁵.

Los rasgos relevantes de este poder disciplinario son, en primer lugar, la necesidad de tipificación previa de las sanciones, la graduación de las faltas y proporcionalidad entre falta y sanción y la recurribilidad de las decisiones sancionadoras del empresario. En efecto, se puede decir que, en aras de garantizar la seguridad jurídica en este ámbito sancionador laboral, se ha producido una progresiva recepción de los principios que inspiran el sistema punitivo general de forma que las conductas sancionables son descritas con anterioridad a la realización de tal conducta y que la sanción a imponer es también especificada de manera previa y así es conocida con antelación por el posible infractor⁶. De la misma manera, el principio de proporcionalidad es traído al ámbito laboral desde el Derecho Penal y del Derecho Administrativo al que se incorporó e implica la graduación de las penas –sanciones– en función de la gravedad de las conductas pero también supone la aplicación del principio de igualdad a la relación de trabajo como ha señalado la jurisprudencia⁷.

² Vid. Fernández López, M^a F., “Perfiles del poder disciplinario”. Tribuna Social n^o 63. 1996, pg. 10.

³ Vid. San Martín Mazzuconi, C., “Faltas y sanciones”. REDT n^o 100/2. Civitas. BIB/2000/2114, pg. 3.

⁴ Vid. Castro Argüelles, M^a A., “El régimen disciplinario en la empresa”. Ed. Aranzadi. Pamplona. 1993, pg. 59.

⁵ SSTC de 21 de diciembre de 1995 (RTC 1987/206) y de 24 de julio (RTC 1995/125).

⁶ De acuerdo con el principio “Nullum crimen, nulla poena sine praevia lege”, formulado por el penalista y filósofo alemán Von Fauerbach.

⁷ “(La aplicación del principio de proporcionalidad)... se traduce... de una parte, en el ajuste del principio de igualdad a la relación de trabajo y, de otra parte, desde una perspectiva más amplia, en el trasvase de este principio, plasmado en el ejercicio no abusivo de los derechos, conforme a los principios de igualdad, justicia y proporcionalidad de las sanciones acordadas por el empresario”, manifiesta la STSJ de Canarias de 21 de noviembre de 2005 (AS 2005/3709).

Se caracteriza, pues, este poder disciplinario porque es un poder subordinado y sometido al principio de legalidad; como afirma el Alto Tribunal, lo primero, porque la actuación disciplinaria empresarial está sujeta a revisión por la Autoridad judicial, a instancia de parte y previo el correspondiente proceso (el llamado “proceso de impugnación de sanciones”, amén del proceso previsto para los supuestos de despido disciplinario), y lo segundo, porque se exige una previsión normativa tanto de las conductas sancionables como de las sanciones que puedan imponerse⁸.

Tiene este poder como objetivos, en primer lugar, sancionar al trabajador por las infracciones en las que ha incurrido; en segundo lugar, un fin reeducativo, para que el trabajador tome conciencia de que su actuación no es conforme con el desarrollo adecuado de la relación laboral perjudicando a la empresa e incluso, a los demás trabajadores y por último, un objetivo disuasorio, conociendo los empleados cuál es la respuesta del empresario ante las faltas que comentan⁹.

Determinado el hecho, habrá de subsumirse en uno de los tipos descritos para su calificación y ésta conduce a la sanción a aplicar. Ahora bien, ello no implica una operación de carácter automático sino que han de valorarse las circunstancias concretas que concurren, cuándo se ha producido, si ha habido algún factor detonante del hecho sancionable, qué consecuencias ha llevado aparejadas, es decir, se exige una valoración individual del caso concreto. Y esta valoración ha de incidir a la hora de fijar la sanción¹⁰.

Así se manifiesta el Tribunal Supremo al señalar en relación a la valoración de los hechos que “...ha de hacerse con criterio individualizador –Sentencias de 2 febrero y 26 de noviembre de 1987– y gradualista; a) individualizador, en cuanto se ha de conocer la singularidad de cada caso, valorando las circunstan-

⁸ STC 17/2000, de 31 de enero. (AL 2000/826).

⁹ Poquet Catala, R., “La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales”, en

http://tesisexarxa.net/TESIS_UV/AVAILABLE/TDX-0924108-094209//poquet.pdf, pg 187.

¹⁰ Este criterio se refleja en numerosas sentencias, entre las que podemos citar la STSJ de Madrid de 11 de febrero de 1991 (AS 1991/1360) que así se pronuncia: “las (imputaciones) han de examinarse en base a las circunstancias en que se producen, entre las que destaca la existencia de una gran tensión desde hace tiempo que desemboca en una acalorada y generalizada discusión, tensión que debía conocer la empresa y evitar su explosión aplicándose a sí misma el aforismo «más vale prevenir que curar»...”. También, la STSJ de Canarias de 21 de noviembre de 2005 (AS 2005/3709): “...de manera que debe estudiarse específicamente e individualmente el caso concreto que ha de ser objeto de resolución, sin desconocer el factor humano, de máxima trascendencia...”. Ya lo reclamaba Durán López, en “Principio de igualdad de trato en la facultad disciplinaria del empresario”. RPS nº 106. 1975, pg. 308.

cias concurrentes y sus peculiaridades con especial relevancia del factor humano o personal; y b) gradualista, porque, precisamente a través del análisis individualizado de cada caso, ha de pretenderse lograr una plena coherencia y adecuación entre el hecho y la sanción”¹¹.

Y en otra sentencia anterior el mismo Tribunal señalaba que: “Con arreglo a esta teoría (gradualista) es obligado el examen individualizado de cada caso concreto en que han de ponderarse todos los elementos concurrentes en él, tanto subjetivos como objetivos: intención del infractor, circunstancias concurrentes, posibilidad de la existencia de provocación previa, etc., de tal manera que sólo cuando la conducta del trabajador, valorada teniendo en cuenta todos los elementos de juicio dichos, constituye una infracción de la máxima gravedad, resultará procedente la sanción de despido que es también, la más grave prevista en la escala de las que pueden ser impuestas por la comisión de faltas en el trabajo”¹².

Como señala Conde Marín, la teoría gradualista es expresión del principio de proporcionalidad que debe exigirse entre falta y sanción¹³ e implica, como ha puesto de relieve la jurisprudencia, la graduación de las penas –sanciones– en función de la gravedad de las conductas pero también supone la aplicación del principio de igualdad a la relación de trabajo¹⁴. Es ésta una teoría mayoritaria que se aplica ampliamente a partir del Estatuto de los Trabajadores¹⁵.

Resulta de interés la exposición realizada por el Tribunal, cuya resolución analizamos, en sus Fundamentos de Derecho, de los principios que rigen el ámbito sancionador laboral; y así, enuncia, en primer lugar, los principios de legalidad y tipicidad, lo que implica sancionar las conductas que se encuentren tipificadas como sancionables mediante una norma con rango legal, de origen estatal aunque el convenio pueda pormenorizar aquella tipificación legal; en segundo lugar, menciona el principio de culpabilidad de modo que cabe matizar el grado de culpabilidad obrera o incluso, su inexistencia; en tercer lugar, el

¹¹ Vid. la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de enero de 1990 (RJ 1990/1111) que, a su vez, cita las sentencias de 2 de febrero y 26 de noviembre de 1987 (RJ 1987/747 y RJ 1987/8069) y las sentencias de 28 de marzo de 1985 (RJ 1985/1406) y de 5 de marzo de 1987 (RJ/1987/1336).

¹² Vid. STS de 17 de noviembre de 1988 (RJ 1988/8598).

¹³ Vid. de la autora, “La facultad sancionadora del empresario y la opción de revisión del juez”. Westlaw es. BIB 2008/1099.

¹⁴ “(La aplicación del principio de proporcionalidad) ... se traduce... de una parte, en el ajuste del principio de igualdad a la relación de trabajo y, de otra parte, desde una perspectiva más amplia, en el trasvase de este principio, plasmado en el ejercicio no abusivo de los derechos, conforme a los principios de igualdad, justicia y proporcionalidad de las sanciones acordadas por el empresario”, manifiesta la STSJ de Canarias de 21 de noviembre de 2005 (AS “005/3709).

¹⁵ Vid. STS de 27 de enero de 2004 (AS 2004/1500).

principio de graduación, que implica que concurra una determinada gravedad en la conducta del trabajador, lo que obliga, así, a una necesaria individualización de la misma y de las circunstancias concurrentes a los efectos de poder llegar a una adecuación suficiente entre la conducta, la culpabilidad y la sanción a imponer al ser el despido la máxima sanción imponible; también se refiere a la prescripción de las conductas sancionables dado que transcurridos ciertos plazos ya no es viable la decisión sancionadora, señalando como temas controvertidos el de fijación del día de inicio del cómputo de dicho plazo, el de interrupción del cómputo de dicho plazo cuando se ha pactado la instrucción de un expediente previo a la adopción de la decisión sancionadora o el de suspensión cautelar mientras se averigua la conducta del trabajador y la posible incidencia del “non bis in idem” sobre la decisión patronal; concurre también como principio en este ámbito sancionador, la presunción de inocencia que, como derecho fundamental, opera en todos los sectores del ordenamiento jurídico, la necesidad de cumplir determinados trámites previos como expediente contradictorio para los representantes de los trabajadores, trámite de audiencia al delegado sindical.; menciona, en séptimo lugar, la interdicción de la discriminación o prohibición de una sanción distinta ante una idéntica conducta sancionable; la dificultad de generalizar soluciones que hace difícil el acceso a la unificación de doctrina y, por último, el rigor judicial en el examen de las causas de despido que se aleguen. A ello ha de unirse, añade, que el poder disciplinario ha de ejercitarse por el empresario con sujeción a las reglas provenientes en su mayoría del derecho punitivo general y con respeto, en todo caso, a los derechos fundamentales del trabajador.

2. LA PROPORCIONALIDAD EN LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN

La sanción más grave a aplicar es la del despido disciplinario, impuesta al trabajador en el caso comentado¹⁶. Fue Alonso Olea quien distinguió entre lo que se llama despido disciplinario y lo que denomina despido por fuerza mayor o crisis, definiendo al primero como la extinción unilateral del contrato por

¹⁶ Este despido disciplinario constituye la especie dentro del género de despido en su acepción más amplia de decisión unilateral del empresario que extingue la relación laboral, tal como actualmente se concibe éste y así es admitido unánimemente por la doctrina a pesar del intento frustrado del Estatuto de los Trabajadores (1980) de circunscribir el término exclusivamente al disciplinario. (Vid. Senra Biedma, R., “Los despidos individuales y plurales: incidencias de la nueva regulación”, en AAVV (Coord. Alarcón Caracul) “La reforma laboral de 1994”. Ed. Marcial Pons Madrid. 1994, pg 248).

voluntad del empresario, fundada en un incumplimiento contractual, culpable y grave del trabajador¹⁷.

Las causas de despido disciplinario aparecen enumeradas en el art. 54 del ET; al ser la sanción de mayor gravedad a imponer a un trabajador, la enumeración es limitativa,¹⁸ si bien la amplitud en la descripción de las conductas genera una cierta flexibilidad y permite que los convenios colectivos concreten las mismas en cumplimiento del principio de tipicidad.

2.1. Las ofensas verbales o físicas

En el supuesto enjuiciado, se le imputa a uno de los trabajadores, sr. J.C., como causa del despido: las ofensas físicas a un compañero. Ahora bien, la actuación del sr. J.C. se debió a las frases malintencionadas e hirientes proferidas por el sr. G. en relación a la esposa del primero y sobre éste, que causó también lesiones al primero, no recae sanción alguna.

Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa constituyen, a tenor del art. 54.2 c) ET, justa causa para que el empresario pueda despedir al trabajador. El ambiente de tensión generado por estas circunstancias rompe la natural convivencia que ha de derivar de la relación laboral, lo que justifica esta grave sanción. El trabajador ha de mantener un trato correcto y diligente con el empresario pero también ha de respetar la dignidad e integridad de sus compañeros a fin de que aquella convivencia pacífica se mantenga¹⁹. Este deber comprende no sólo a éstos y al empresario sino también a los familiares de los mismos.

Las ofensas verbales han de ser examinadas en el contexto en que se producen para ser valoradas a efectos de la sanción mientras que las ofensas físicas conllevan en sí mismas la gravedad.

Cuando las ofensas físicas son de tal entidad que requieren la presencia de otros trabajadores para poner fin a la disputa, la Jurisprudencia ha considerado procedente la sanción del despido para los agentes de la agresión²⁰.

¹⁷ Vid. del autor, "El despido (un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario)". Madrid 1957, citado en Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer, M., "El despido disciplinario y la modernización del Derecho del Trabajo", en AAVV, "El despido disciplinario". Ed. Cinca SA. 2009, pg. 47.

¹⁸ Vid. Montoya Melgar, A., "Derecho del Trabajo". Tecnos, 29ª ed., Madrid. 2008, pg. 469. Esta posición no es pacífica en la doctrina científica; así, otros consideran la enumeración de carácter ejemplificativo. (Vid. Ortiz Lallana, Mª C., "Causas, formas y efectos del despido disciplinario". REDT nº 100/2. Civitas, Westlaw.es BIB 2000/2111 pg. 16 y ss.).

¹⁹ Vid. Ortiz Lallana, Mª C., "Causas, formas...", op. cit., pg. 24.

²⁰ Vid. la STSJ de Valencia de 28 de noviembre de 1992 (AS 1992/6454).

En el supuesto analizado, nos encontramos con un comentario “insultante” y “machista” realizado por el trabajador que, sin embargo, no se retracta cuando el compañero que se siente herido así se lo indica, enzarzándose en la pelea. No parece adecuado ni proporcionado que se imponga la sanción más grave al que ha sido previamente provocado, sin que al provocador se le imponga sanción alguna.

Como venimos diciendo, es fundamental a la hora de sancionar una conducta el ponderar no sólo a los elementos objetivos del hecho sino también a los subjetivos del autor. La llamada teoría gradualista exige un análisis individualizado y personalizado del caso concreto. Y “sólo cuando la conducta enjuiciada constituye infracción de la máxima gravedad es procedente la sanción máxima de despido, teoría que si bien es aplicable a todo el ámbito del derecho disciplinario, en lo laboral su más frecuente invocación se produce cuando, como en el caso de autos, se trata de subsumir o no los hechos imputados en el art. 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores”, como manifiesta la STSJ de la Comunidad Valenciana de 28 de diciembre de 1992²¹.

2.2. La incidencia de una previa provocación

Así pues, nos encontramos con una conducta que no ha sido valorada adecuadamente por el empresario. En el ejercicio de su poder disciplinario tiene en cuenta la actuación violenta de uno de los trabajadores pero no la acción provocadora del otro trabajador. Y hay que tener en cuenta que, en el ejercicio de su facultad sancionadora, el empleador debe de cumplir el principio de proporcionalidad entre la falta y la sanción teniendo en cuenta el comportamiento del trabajador, la clasificación y graduación de las faltas y sanciones contenidas en las disposiciones. Esta actuación empresarial debe ir presidida por el principio de moderación en el ejercicio de la facultad disciplinaria, como ha señalado la jurisprudencia, debiendo ésta ejercerse “de forma atemperada, no sorpresiva, presidida por la prudencia...”²².

Así pues, no se trata de realizar una valoración atendiendo a meros criterios objetivos sino que hay que tomar en consideración las circunstancias fácticas y las subjetivas del autor y sólo desde esta perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción²³.

Se plantean, entonces, dos cuestiones como son la valoración que haya de darse a una previa provocación y, de otro lado, la posible igualdad de trato entre dos trabajadores que han intervenido en la misma actuación sancionable.

²¹ AS 1992/2920.

²² STSJ de País Vasco de 11 de julio de 2006 (AS 2007/1094).

²³ Vid. Ortíz Lallana, M^a C., “Causas, formas...”, *op. cit.*, Westlaw.ES BIB 2000/2111, pg. 14.

En primer lugar, refiriéndonos al comentario hecho por el trabajador, no parece que tenga entidad suficiente para constituir una ofensa verbal, la cual requiere para ser considerada como tal gravedad, ánimo de injuriar y carecer de justificación. El empresario no aprecia esta conducta que, sin embargo, ha sido el móvil de la actuación del trabajador despedido. Es el juez de 1ª instancia el que repara en ella a la hora de valorar la sanción impuesta.

Es cierto que todo trabajador es titular de un derecho a la libertad de expresión, sin embargo, su ejercicio está ajustado a unos límites para cuya delimitación se tendrán en cuenta la finalidad perseguida con las palabras dichas, el contexto en que se dicen...²⁴ y que, sin duda, es apreciado por el juzgador de instancia pues manifiesta que la manifestación proferida no está justificada ni por una provocación anterior, que no existió ni “por la existencia de una especial relación de amistad íntima que pudiera justificar, con un pretendido y compartido ánimo jocoso, el comentario...”.

La provocación como actuación previa, hiriente, de un trabajador que da lugar a una reacción de mayor entidad del sujeto pasivo ha sido considerada por nuestra jurisprudencia como atenuante a la hora de valorar la gravedad de la conducta. Así, la STSJ de Castilla-La Mancha de 27 de mayo de 1992 lo pone de relieve al señalar que “la conclusión que debe extraerse es que hubo una provocación por parte del empresario, que si bien no justifica la conducta del trabajador, sin embargo, sirve para aminorar la gravedad y culpabilidad de la misma, determinando ello que la sanción por despido resulte desproporcionada, si se tiene en cuenta su gravedad en el ámbito laboral”. En el mismo sentido, se manifiesta el Tribunal Supremo al atribuirle tal carácter al calificar una conducta “sin que quepa apreciar... elementos que puedan atenuar esa gravedad del acto o culpabilidad del agente, al no haberse demostrado la existencia de provocación por parte del agredido...”²⁵.

²⁴ Vid. sobre estos límites al derecho a la libertad de expresión la STC de 28 de enero de 2002 (RTC 2002/20). También es de interés la STC de 12 de junio de 1996 (RCT1996/106). Además, la STS de 17 de febrero de 1988 (RJ 1988/734); la STSJ de Castilla y León de 14 de septiembre de 2006 (AS 2005/3148).

²⁵ Vid. la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de julio de 1986 (RJ 1986/4282). Continúa la sentencia señalando otros elementos que pueden atenuar la gravedad de la conducta como “circunstancias susceptibles de producir arrebato u obcecación que perturbase las facultades intelectivas o volitivas del actor –sentencia de 23 de septiembre de 1982 (RJ 1982/5266)...”. En el mismo sentido, la STS de 10 de mayo de 1990 (RJ 1990/3992) que no atenúa la gravedad de la actuación de un presidente del comité de empresa frente a dos trabajadoras que no participaban en la huelga al no haber provocación; también la del TSJ de Galicia de 6 de julio de 2001 (AS 2001/1922) que atenúa la sanción para el trabajador agredido a apreciarse la provocación. En la misma línea, la STS de 18 de diciembre de 2007 (RJ 2007/9375).

Así ocurre en el presente caso, en el que el empresario no tiene en cuenta las circunstancias concurrentes en la acción. Si analizamos el comportamiento de los dos intervinientes apreciamos que no existe proporcionalidad entre la conducta y la sanción impuesta pues no se valora la atenuante concurrente como es la provocación previa a la agresión física cometida²⁶.

3. LA DISCRECIONALIDAD EN LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN

En el caso comentado, no hay una igualdad de tratamiento en la valoración de las conductas de los trabajadores y en consecuencia, no se puede hablar de proporcionalidad entre la conducta de cada uno de los ejecutantes de la agresión y la pena impuesta si se efectúa una comparación de cómo han sido valoradas una y otra conducta. Al provocador no se le impone sanción alguna y sí se le impone al que reacciona tan violentamente. Téngase en cuenta que la provocación verbal nunca justifica, a la luz de la doctrina judicial, el paso a la violencia física, como aquí ha ocurrido.

Y así, en la exposición fáctica nos encontramos con dos conductas susceptibles de sanción y, no obstante, el empresario atiende a valorar y sancionar sólo una de estas conductas. El Tribunal no puede entrar a valorar esta segunda conducta dado que no es objeto de la demanda, sólo puede valorar si la actuación del otro trabajador tiene suficiente entidad para poder apreciar que hubo una previa provocación pero no si debió ser sancionada. Incide aquí la nota de discrecionalidad que caracteriza el poder disciplinario; el mismo precepto 58 ET comienza diciendo que: “los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas...” pues es el empresario el que ha de defender sus intereses y decidir de qué forma²⁷. No quiere decir ello que se vulnere el principio de igualdad de trato y no discriminación dado que el empresario está sujeto al debido respeto a tales derechos fundamentales²⁸ sino que la valoración para la aplicación de una sanción exige un criterio individualizador de las circunstancias de cada sujeto. Es posible admitir sanciones distintas para

²⁶ Vid. sobre el tema Aguilera Izquierdo, R., “La revisión judicial de la sanción impuesta por el empresario en un supuesto de riña con agresiones físicas entre compañeros de trabajo. Comentario a la STSJ de Galicia de 21 de julio de 2004 (AS 2006/1101)”. WestlawES BIB 2006/883, pg. 2.

²⁷ En efecto, el empresario puede no sancionar “pero no puede sancionar a sus trabajadores de forma indiscriminadamente injusta”. (Vid. Cremades Sanz-Pastor, B., “Tratamiento igual en la empresa”. RPS n° 83, 1969, pg. 15).

²⁸ Vid. STC de 14 de febrero de 1992 (RTC 1992/21).

hechos similares al tener en cuenta circunstancias personales del trabajador como la categoría profesional, la antigüedad, la diferente responsabilidad...²⁹.

4. EL FALLO DEL TRIBUNAL RECAÍDO EN RECURSO DE SUPPLICACIÓN

El Tribunal resalta la necesidad de aplicar una sanción adecuada a la falta cometida de manera que ha de valorarse en qué medida se le puede imputar al trabajador la realización plenamente responsable de la conducta objeto de sanción. Y haciendo estas consideraciones, sopesa lo ya valorado por el juzgado *a quo* como ha sido la existencia de una provocación de otro trabajador sobre el ánimo del sancionado, apreciando aquélla de entidad suficiente para dar lugar a la reacción violenta que determinó el despido. Es por eso que califica esta reacción como “ajustada a la provocación padecida” y reprueba la actuación empresarial de adoptar sólo una medida sancionadora con respecto a uno de los intervinientes en el incidente, precisamente al que no lo había provocado. Y en este sentido, no parece adecuado ni proporcionado, declara la sentencia, que se proceda al despido de quien ha sido objeto de la provocación suficiente, aunque como consecuencia de ello se haya incurrido en una discusión o agresión física como respuesta a ello.

La falta de adecuación entre los hechos ocurridos y la respuesta sancionadora da lugar a la declaración de improcedencia del despido; el Tribunal Superior de Justicia no hace sino confirmar la sentencia de instancia desestimando el recurso interpuesto.

²⁹ Vid. STSJ del País Vasco de 11 de julio de 2006 (AS 2007/1094); STJ de Cataluña de 2 de febrero de 2002 (AS 2002/1407).