

Sentencias que 'permiten' sobrepasar los límites en la oficina

La ausencia de legislación clara sobre las relaciones profesionales en el trabajo hace que los jueces tengan que interpretar la gravedad de ciertos comportamientos y la idoneidad de sus sanciones.

Laura Saiz. Madrid

Una conducta puntual por muy grave que parezca puede hacer que un juez entienda que no es suficiente para justificar un despido u otro tipo de sanción. Así lo apreció, por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña cuando revocó una sentencia anterior que consideraba procedente el despido de un trabajador por llamar "hijo de puta" a su jefe. El magistrado valoró "la degradación social del lenguaje" y entendió que no revestía de la suficiente gravedad.

Sin embargo, otras sentencias han ido por el camino contrario con insultos o actos que a priori son más suaves. "No hay derecho positivo sobre el *mobbing* y acciones de este estilo, por lo que ante la ausencia de legislación clara es la jurisprudencia la que está conformando un marco general y el problema es que ésta, en ocasiones, es subjetiva", lamenta David Sequera, socio de laboral de Osborne Clarke.

Por este motivo, es imposible dictaminar qué se puede hacer o decir en el trabajo y qué justificaría un despido procedente. Jesús Mercader, *of counsel* de Sagardoy Abogados, recuerda que los jueces analizan cada caso de manera particular, por lo que no se puede generalizar cuando se trata de hechos y factores aislados.

Por tanto, los límites de la desobediencia, del acoso o de la agresión son muy difusos, aunque el letrado de Sagardoy recuerda el derecho de resistencia del trabajador, por el que puede negarse a llevar a cabo cualquier tarea que exceda los límites, las funciones y el alcance reflejados en el contrato de trabajo o aquellas que pongan en riesgo su vida. Así se muestra de acuerdo con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha que consideraba que pasear a la mascota del jefe iba contra la dignidad de un empleado que no había sido contratado para tal fin.



Tocar el culo a una empleada no es acoso

La Audiencia Provincial de Madrid revocó en 2012 una sentencia que condenaba a un farmacéutico por acoso sexual a dos de sus empleadas. El texto señalaba que "dar palmadas en las nalgas, dar un beso en la oreja, abrazar, dar un beso en los labios, acariciar la pierna o el pelo no implican la

proposición de ninguna relación sexual, sino que suponen la realización de actos de contenido sexual". Así, el tribunal entendía que no se trataba de acoso, sino de abuso, pero que como el acusado lo estaba de lo primero, debía absolverlo y eximirle de pagar la indemnización impuesta.

Patadas e insultos que no implican despido

Lanzar patadas de kárate a un superior, llamarle "cobarde" y "sinvergüenza" y empujarle hasta hacerle caer al suelo no justifican un despido procedente, según la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que ratificó la decisión del juzgado de lo social 4 de Granada. El trabajador se comportó así

cuando intuía que iba a ser despedido y, aunque el alto tribunal reconoce que esto no justifica su comportamiento, al menos "sí atenúa su gravedad". La sentencia insiste en la importancia de valorar "la situación y el contexto" en los que se produjeron los insultos y el intento de agresión.



Grabar al jefe mientras te despide es legal

Una sentencia de 2015 de la sala de lo civil del Tribunal Supremo confirma que es legal que un empleado grabe a su jefe con el móvil sin su consentimiento, mientras éste le entrega una carta de despido o una sanción. El alto tribunal entiende que esta acción no atenta a la intimidad ni al secreto de las

telecomunicaciones del superior. El magistrado señala que en este caso la conversación grabada no contenía ningún dato que pudiera considerarse como concerniente a la vida íntima o personal del directivo y, por lo tanto, no supone "una manifestación de su intimidad".

No es delito que tu empresa espíe tu ordenador

Usar el ordenador u otros dispositivos de la empresa para fines personales, cuando esta conducta está claramente prohibida en el reglamento interno o ha sido aceptada expresamente por los empleados, puede dar derecho a la compañía a instalar programas espía para comprobar si los trabajadores

están cumpliendo esta norma. Así lo entiende la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que declaró procedente el despido de tres empleadas de un hotel de Granada que usaron los medios de la empresa para fines personales, entre ellos chatear a través de Facebook.



Se puede ver porno en el trabajo

Aunque el Tribunal Superior de Justicia de Madrid considera que el hecho de que un trabajador vea películas pornográficas en horario laboral contraviene las normas de la empresa, señala que esta conducta "no resulta en absoluto un perjuicio notorio para la compañía"; ni implica "una falta muy

grave de desobediencia", por lo que dictaminó que su despido era improcedente. Así no siguió la línea de la sentencia del juzgado de lo social, que había considerado que el acceso a este tipo de contenidos para adultos implicaba el incumplimiento de la buena fe contractual.

NUEVA OFICINA

CMS, primer bufete internacional que se instala en Irán

Sergio Saiz. Madrid

CMS, en la que se engloba el español CMS Albiñana & Suárez de Lezo, ha anunciado su desembarco en Teherán (Irán) con la apertura de un despacho, por lo que se convierte en la primera firma internacional que se instala en Irán tras el levantamiento de las sanciones. La nueva sede, que estará bajo la dirección de CMS Alemania, está en funcionamiento desde ayer.

"Desde CMS buscamos expandirnos a regiones en pleno cambio donde creemos que habrá futuras oportunidades, como es el caso de Irán tras el levantamiento de las prohibiciones," según ha apuntado Cornelius Brandt, presidente ejecutivo de CMS. En su opinión, "se trata de un país grande con una población joven de alto nivel cultural, abierta a viajar y bien conectada internacionalmente. Vemos muchas oportunidades, especialmente en los sectores energético, tecnológico y del automóvil."

Según explican desde el bufete, en el año 2013, tras la elección del actual presidente, Hassan Rohani, y el inicio de las negociaciones con el Oeste, CMS creó un grupo de trabajo para establecer conexiones en Irán, lo que supuso el germen de la fundación del nuevo despacho.

Derecho local

Con este movimiento, CMS está presente en Irán con sus propios abogados quienes, además de asesorar sobre legislación iraní, también cubrirán todas las áreas legales propias de una firma legal internacional. El bufete ya ha asesorado, por ejemplo, en el acuerdo de cooperación firmado hace unos días entre Daimler e Iran Khodro Diesel SSA.

La nueva sede de Teherán se encuentra en la Torre Navak, el mismo lugar donde está la sede de la Cámara Alemana de Comercio Exterior. Al frente del equipo legal están Jürgen Frodermann y Shaghayegh Smousavi, que cuentan con una dilatada experiencia en este mercado.