

La legalidad de insultar o llamar inútil a tu superior jerárquico

El uso de insultos o expresiones despectivas en el ámbito laboral es un tema que genera controversia, especialmente cuando se dirigen a superiores jerárquicos. ¿Es legal llamar "gilipollas" o "inútil" a un jefe? ¿Qué consecuencias puede tener este tipo de comportamiento? En este artículo analizamos la legalidad de estas expresiones en el contexto laboral español, las posibles consecuencias y el marco jurídico aplicable.



Marco Legal

1. Derecho a la Libertad de Expresión

La Constitución Española reconoce el derecho a la libertad de expresión en su artículo 20 CE. Sin embargo, este derecho no es absoluto y tiene límites, especialmente cuando entra en conflicto con otros derechos fundamentales, como el derecho al honor, la dignidad y la integridad moral de las personas (artículo 18).

2. Código Penal y Código Civil

El Código Penal español tipifica como delito las injurias y calumnias (artículos 208 y siguientes). Llamar "gilipollas" o "inútil" a alguien puede considerarse una injuria si se hace con ánimo de menospreciar o humillar, especialmente si se realiza en público o ante terceros.

El Código Civil también protege el derecho al honor, permitiendo a la persona ofendida reclamar daños y perjuicios por ataques a su dignidad.

3. Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores (artículo 54) contempla como causa de despido disciplinario las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

Recientemente vivimos en un Hospital de nuestra

Comunidad Autónoma un caso de despido disciplinario fulminante por emplear semejantes términos contra una Directora y una Coordinadora. La cuestión a debatir era si esas expresiones que constituían el núcleo del despido eran susceptibles de provocar una extinción contractual.

Había que examinar las expresiones en sí, su proyección, contexto, circunstancias personales, profesionales y concurrentes.

Pues bien, de entrada la expresión "inútil" expresa una opinión sobre alguien, es un apelativo peyorativo, pero no es un insulto; y el término "gilipollas" cuando apareció en el siglo XVI servía para referirse a las hijas del Sr. Baltasar Gil Imón -en aquella época a las hijas/hijas jóvenes les llamaban los pollos y las pollas-. Posteriormente sí que adquirió un significado soez, vulgar y actualmente es una expresión común

para referirse a alguien como tonto, pero que en todo caso, como diría el Tribunal Supremo, forma parte del acervo lingüístico degenerado de la sociedad, no representando un insulto grave.

En cuanto a su proyección, si las expresiones se formulan en el ámbito de una conversación privada entre compañeros/as es obvio que la intención de la persona trabajadora no es difundir a gran escala su opinión sobre sus superiores.

Sobre el contexto, resulta de vital importancia saber por qué se formulan esas expresiones. Si son insultos aislados que provienen de una situación de tensión vivida por la persona trabajadora o si hay provocación previa, los tribunales suelen considerar que no hay causa suficiente para el despido. Otra cosa es que fueran insultos graves y reiterados.

Por último, siempre hay que valorar las circunstancias concurrentes, tales como la relación personal entre la persona que ha vertido las expresiones y quien la delata o el montaje que hayan podido generar los superiores jerárquicos para provocar que la persona trabajadora vuelva a utilizar las mismas expresiones en un espacio con más orejas.

Además de lo anterior, también hay que valorar si durante la tramitación del expediente disciplinario la persona trabajadora muestra arrepentimiento u ofrece disculpas y su trayectoria profesional.

Con toda esta complota de datos los Jueces y Tribunales deben decidir, en cada caso concreto, si se dan las notas de culpabilidad y gravedad para provocar un despido o por el contrario éste será calificado de improcedente.

Si, además, como en el caso al que nos referimos, se da la circunstancia de que la persona trabajadora había sido nombrada miembro del Comité Empresa por sustitución de una compañera después de iniciarse el expediente contradictorio pero antes de formularse el despido, puede ocurrir que la empresa niegue, en caso de declararse el despido improcedente, su condición de representante legal de los trabajadores. Con lo que le estará vetando la opción que le brinda el art.56.4 ET.

Si es así, no te preocupes. La sentencia nº 229/22 del Tribunal Supremo, de 15/03/22, argumenta que el artículo 67.4 ET dispone que: "En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido", lo que implica que, por un lado, producido el cese de un miembro del comité, inmediata y automáticamente, adquiere la condición de miembro del comité el suplente de la lista, pudiendo ejercer las funciones a partir de dicho momento; y, por otro, que adquirida tal condición de representante de los trabajadores, los derechos y garantías inherentes a tal condición se puedan ejercitar desde ese mismo momento. El legislador utiliza la expresión "automáticamente", lo que excluye cualquier ulterior gestión, notificación o exigencia que condicione la referida adquisición de la condición de representante de los trabajadores. Por tanto, la comunicación al organismo correspondiente carece de carácter constitutivo respecto de la adquisición por el suplente de la condición de representante. Se obtiene por ministerio de la ley, de forma automática, cuando uno cesa y sube el siguiente de la lista.

La misma sentencia concluye que la previsión del artículo 56.4 ET se aplica a todos los trabajadores que en el momento del despido fueran representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales. Aplicación que no admite excepciones.

No cabe duda de que la persona trabajadora gozaba al momento del despido de los privilegios del art.68 c) ET., por lo que, ante el despido calificado de improcedente, de conformidad al art.110.1 a) LRJS en relación al art.56.4 ET la opción entre readmisión, o extinción de la relación laboral le correspondía a aquella.

En cualquier caso, la moraleja es que no insultes a tus superiores jerárquicos. Si tienes quejas contra ellos utiliza los mecanismos legales que tienes a tu alcance y que tus asesores de SAE te indicarán (quejas escritas, incidente de hostilidad, denuncias a la Inspección de Trabajo, acciones judiciales, etc.).

ALAVA

SAE derrota a Osakidetza en los tribunales

El Sindicato de Técnicos de Enfermería ha derrotado a Osakidetza en los tribunales y gana varias sentencias por un importe aproximado de 100.000 euros. En las mismas, el Sistema Vasco de Salud es obligado a reconocer el desarrollo profesional a varias afiliadas de SAE tras las demandas presentadas.

OSAKIDETZA SE ha visto obligado a reconocer el desarrollo profesional a varias afiliadas del Sindicato de Técnicos de Enfermería tras las demandas presentadas por nuestra asesoría jurídica.

Los hechos se remontan a la convocatoria extraordinaria de Desarrollo Profesional de Osakidetza de 2021 por la resolución 1208/2022. El organismo público interpreta de manera interesada la normativa y excluye a cientos de Técnicos en Cuidados de Enfermería que, a pesar de cumplir con los requisitos marcados en la citada resolución, no ven reconocido el nivel correspondiente de desarrollo profesional y, por tanto, tienen un grave perjuicio económico.

Tras cumplir los plazos legales establecidos para las reclamaciones y recurso de alzada, manteniendo Osakidetza la negativa a cumplir su propia normativa, el sindicato SAE, a diferencia de otros sindicatos, inició el proceso de demanda judicial ante la sala del contencioso administrativo de la Audiencia Provincial de Alava.

Donde el resto de sindicatos no vieron causa probable, los delegados de SAE, junto con su asesoría jurídica, vieron, acertadamente, la posibilidad de demanda y ahora se confirma para regocijo de todos lo acertado de la decisión.

Después de tres años de espera y periplo judicial con varios recursos, conseguido para sus afiliadas el reconocimiento del nivel de desarrollo profesional correspondiente a la mencionada convocatoria.

En primera instancia, la justicia dio la razón a SAE, recurriendo Osakidetza al TSJPV. En el mes de mayo de 2024, fue el TSJPV el que, reafirmando la postura de SAE, condenó en costas a Osakidetza, obligándole al reconocimiento del nivel correspondiente con carácter retroactivo a una demandante y creando jurisprudencia para el resto de los casos.

Finalmente, después de tres largos años de lucha, Osakidetza tira la toalla y en abril de 2025 da la razón a SAE y reconoce, con carácter retroactivo, el nivel de desarrollo profesional a todas las demandantes, abonando los atrasos correspondientes, según cada caso, desde el año 2019 y por un importe aproximado total de 100.000 euros.