La desobediencia admite sanciones antes del despido

Una clínica obligada a reincorporar o indemnizar a un médico por no demostrarse la gravedad de su conducta.

DIARIO MEDICO. Soledad Valle. Madrid | soledad.valle@unidadeditorial.es | 23/07/2013 00:00

El Estatuto de los Trabajadores admite que el contrato pueda extinguirse por decisión del empresario cuando se demuestre un incumplimiento grave por parte del trabajador. Amparándose en ese incumplimiento se produjo el despido de un médico de la clínica privada en la que trabajaba.

En la carta de despido se culpaba al facultativo de desobediencia en el trabajo, de realizar ofensas verbales y físicas al empresario y a sus colegas y, además, se le acusaba de un abuso de confianza en el trabajo. El afectado, asistido por Rafael Gil Nieto, abogado del Colegio de Médicos de Badajoz, llevó el caso a los tribunales. El Juzgado de lo Social número 3 de Badajoz ha declarado la improcedencia del despido condenando a la clínica a readmitir al trabajador o a pagarle la correspondiente indemnización, quedando la elección a criterio de la empresa.

Testigos

En el proceso judicial testificaron colegas del facultativo, aportando su versión sobre la conducta del médico. La resolución del conflicto trató punto por punto los motivos en los que se fundamentó el despido. La resolución recoge el contexto en que sucedieron los hecho, en un momento en el que la clínica había iniciado un proceso de regulación de empleo (ERE). Algunos de los testigos admitieron los comportamientos de los que se culpaba al médico. Sin embargo, esas declaraciones no fueron fundamentos básicos para considerar la conducta del facultativo de suficiente gravedad para motivar el despido.

- El juez recuerda la doctrina del Supremo llamada "teoría gradualista" que obliga a valorar la gravedad de los hechos constitutivos de infracciones laborales

La sentencia concluye que, "a tenor de la prueba practicada, no resulta acreditada la gravedad e importancia disciplinaria de los hechos que se imputan al trabajador". Además, recuerda que en virtud de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la parte demandada, en este caso la clínica, tiene la carga de probar la veracidad de los hemos imputados en la carta de despido como justificativos del mismos, "no

pudiéndose admitir otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita". Es decir, el juez rechaza empezar a dirimir sobre la veracidad o no de otras acusaciones que la clínica pueda verter sobre el médico y que no aparecen en la carta de despido. Pero el razonamiento más importante del juez llega cuando acude a la jurisprudencia del Tribunal Supremo relativa a la obligación de "graduar" los hechos constitutivos de infracciones laborales que pueden ser o no merecedores de la sanción de despido. Aplicando esa llamada "teoría gradualista", el juez concluye que "no habiendo resultado debidamente acreditada la conducta del demandado y que la misma, en todo caso, no tiene la gravedad otorgada por la empresa, [y además] existiendo otras posibilidades sancionadoras de la conducta del empleado menos rigurosas, es por lo que el despido realizado debe ser considerado como improcedente".