La agresión física como falta grave



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Según lo señala nuestra legislación laboral, concretamente el artículo 25 literal f) del D. S. N°. 003-97-TR, los actos de violencia en agravio del empleador, sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera cuando los hechos se deriven de la relación laboral, constituyen falta grave sancionable con el despido. Quien deberá acreditar los hechos imputados al trabajador es el empleador, en el marco del procedimiento disciplinario respectivo.

En la Casación Laboral N°. 3765-2016-Lima, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema (2SDCST) sostuvo que la agresión verbal contra un compañero de trabajo calificaba como falta grave sancionable con el despido. En la Casación Laboral N°. 109-2017-Lima, la falta consistió en la agresión verbal contra un superior jerárquico. Inclusive el año pasado se hizo pública la Casación Laboral N°. 23624-2001-Lima, que validó un despido por "conducta social inaceptable" fuera del trabajo, pues el trabajador agredió a su cónyuge. Recientemente en la Casación N°. 10034-2023-Lima, la 2SDCST señaló que el mencionado literal f) del D. S. N°. 003-97-TR contiene los siguientes supuestos: a) actos de violencia: se refiere a cualquier comportamiento físico agresivo que cause daño o amenaza de daño a la integridad física del empleador, sus representantes o compañeros de trabajo, b) injurias u ofensas verbales: comprende insultos, difamaciones o expresiones que lesionen gravemente la dignidad de las personas involucradas en la relación laboral, y c) afectación grave a la dignidad: el concepto incluye tanto la ofensa a la integridad moral como a la imagen personal del empleador o trabajadores. La Corte Suprema acierta al incluir los actos de violencia e injuria, pero no precisa los alcances de la grave indisciplina ni de la extrema violencia. Por otro lado, la afectación a la dignidad del trabajador no se encuentra expresamente tipificada en el artículo 25 del D. S. N°. 003-97-TR, por lo que podría entenderse como un supuesto adicional, aunque, en nuestra opinión, podría encajar en los otros que expresamente se mencionan en la normativa.

Un aspecto relevante del caso que motivó la casación es que el despido de la trabajadora se debió a la agresión física contra un compañero, a quien abofeteó en el centro de trabajo. Ella no lo negó, pero alegó que el trabajador, su expareja, la hostilizaba sexualmente; sin embargo, en el proceso se acreditó que tales hechos no fueron denunciados ante el empleador. La 2SDCST afirma que " la demandante ejerció actos de violencia al agredir a uno de sus compañeros de trabajo, lo cual quebranta su obligación de mantener una conducta moderada en su centro de trabajo, sin recurrir en actos de indisciplina; acciones que naturalmente quebrantan la buena fe laboral entendida como guía, directriz y pauta de conducta para mantener las buenas relaciones laborales tanto entre el empleador y trabajador, y trabajadores entre sí, misma que debe ser cumplida además de las labores que desempeñe en su centro de trabajo". La sala afirma que la falta de sanciones previas por conductas similares no impide el despido. Interesante criterio para considerar.