



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

**“La transgresión de la buena fe contractual
como causa del despido disciplinario”**

NURIA APARICIO CHAVES

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, 18 de julio de 2022**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2021/22

TRABAJO FIN DE GRADO

**“La transgresión de la buena fe contractual
como causa del despido disciplinario”**

Trabajo presentado por: Nuria Aparicio Chaves

Tutora: Ana María Murcia Clavería

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, 18 de julio de 2022



RESUMEN

En el presente trabajo académico se ha tratado “la transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario”. El despido disciplinario es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en un incumplimiento laboral grave y culpable del trabajador. Este puede derivar de diferentes causas, entre ellas la transgresión de la buena fe contractual objeto de nuestro estudio.

ABSTRACT

This academic paper has dealt with "the transgression of contractual good faith as a cause for disciplinary dismissal". Disciplinary dismissal is the termination of the employment contract by decision of the employer based on a serious and culpable breach of employment by the worker. This can derive from different causes, among them the transgression of contractual good faith, a cause that we will focus on analysing and studying further on.



ÍNDICE

I.	Introducción.....	6
II.	Consideraciones generales sobre el despido disciplinario	7
1.	El contrato de trabajo y el despido disciplinario	7
2.	Los derechos y los deberes del trabajador	9
3.1.	Los Derechos fundamentales y las Libertades públicas del trabajador.....	11
3.1.1.	El derecho de dignidad	11
3.1.2.	El derecho de igualdad y no discriminación	12
3.1.3.	El derecho de intimidad, libertad ideológica y de expresión	13
3.2.	Los deberes del trabajador	14
3.2.1.	La obligación de trabajar y puesta a disposición	14
3.2.2.	El deber de diligencia.....	15
3.2.3.	El deber de buena fe.....	15
3.2.4.	El deber de obediencia	19
3.	Los poderes del empresario	20
3.1.	El poder de dirección	20
3.2.	El poder de vigilancia y control.....	22
3.3.	El poder disciplinario	23
III.	El despido disciplinario como sanción máxima	26
1.	Concepto del despido disciplinario.....	26
2.	Requisitos formales del despido disciplinario	31
3.	Causas del despido disciplinario	34
3.1.	Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. ...	35
3.2.	Indisciplina o desobediencia en el trabajo	38
3.3.	Ofensas verbales o físicas	39
3.4.	Disminución en el rendimiento del trabajo normal o pactado	41
3.5.	Embriaguez y toxicomanía.....	42
3.6.	Acoso discriminatorio y acoso sexual o por razón de sexo	43
3.7.	La transgresión de la buena fe como causa del despido disciplinario.....	44
3.7.1.	Significado de la transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario	44

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



3.7.2. La gravedad y la culpabilidad del incumplimiento por transgresión de la buena fe contractual.....	46
4. La impugnación del despido disciplinario.....	47
5. Calificación del despido	50
5.1. El despido procedente	50
5.2. El despido improcedente.....	51
5.3. El despido nulo	53
IV. Análisis práctico: la transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario, la intimidad y la videovigilancia.....	55
V. Conclusiones.....	61
VI. Bibliografía.....	64
VII. Relación de sentencias	65



I. Introducción

El despido disciplinario es la máxima sanción de la que puede disponer el empresario para sancionar las faltas más graves realizadas por el trabajador respecto a sus obligaciones contractuales. El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, texto aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET), recoge las causas concretas que pueden provocar la imposición del despido disciplinario sobre el trabajador, entre ellas, la transgresión de la buena fe contractual, recogida en el precepto d) de dicho artículo.

En este trabajo se estudia y relaciona el despido disciplinario y la transgresión de la buena fe contractual con otros elementos presentes en las relaciones laborales: los derechos y deberes de los trabajadores y los poderes del empresario. Además, se examina cuáles son las consecuencias y efectos del despido disciplinario.

Para el estudio y desarrollo de este TFG se han empleado varias fuentes bibliográficas, entre las que destacan manuales de Derecho del Trabajo español de diferentes autores, artículos publicados en revistas científicas sobre la materia y sentencias relevantes en este tema.

A lo largo del TFG se diferencian varios puntos o apartados de estudio. Cada uno de ellos es relevante e influye sobre el análisis final de la transgresión de la buena fe contractual. En el primero de ellos se tratan consideraciones generales sobre el despido disciplinario y, a su vez, se subdivide en varios puntos de interés que se nombran a continuación.

El primer apartado hace referencia al contrato de trabajo. En este punto se define qué es, se nombran sus características concretas y sus funciones. El segundo apartado trata sobre la definición del trabajo por cuenta ajena, los Derechos fundamentales y las Libertades públicas del trabajador y sus deberes. Asimismo, se anotan los principales derechos y deberes del trabajador y se expone la importancia de cada uno de ellos dentro del ámbito laboral.

En el tercer y último apartado se enuncia y explica quién es el empresario, los principales poderes del empresario, cómo se relacionan entre



ellos, cómo se ven limitados por los derechos y deberes del trabajador y cómo gracias a unas facultades del empresario se llega al poder disciplinario a través del cual puede sancionar al trabajador mediante el despido disciplinario.

Después se estudia el concepto del despido disciplinario y qué es necesario para que el empresario puede ejercer su poder disciplinario para castigar al trabajador con la máxima sanción disciplinaria; seguido de la presentación de los requisitos legales de forma necesarios del despido disciplinario, las causas concretas que derivan en el despido disciplinario y, por último, la impugnación del despido y las posibles calificaciones del mismo.

El tercer punto se centra en el estudio, análisis y orientación sobre la causa concreta del despido disciplinario de la transgresión de la buena fe contractual. Concretamente, se estudia su significado y el requisito o exigencia de gravedad y culpabilidad del trabajador en esta causa.

El cuarto punto expone el análisis y descripción de un supuesto de hecho basado en la STS de 1 de junio de 2022, rec.2252. Este supuesto de hecho muestra todo lo estudiado: el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual, los requisitos formales del despido, su impugnación, la calificación del despido y la influencia de los derechos y deberes del trabajador como por ejemplo el derecho a la intimidad y protección de datos, y de los poderes del empresario.

Por último, en el apartado final se exponen las conclusiones definitivas derivadas de la realización de este trabajo.

II. Consideraciones generales sobre el despido disciplinario

1. El contrato de trabajo y el despido disciplinario

El contrato de trabajo se regula en el Estatuto de los Trabajadores, texto aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET). En palabras de Montoya Melgar, el contrato de trabajo es “un instrumento de equilibrio entre intereses contrapuestos”, tal como se expone en el capítulo IX “Identidad del contrato de trabajo” de su libro. (MONTROYA MELGAR, 2022, pág. 279). Con ello, el autor citado da a entender que en la figura del contrato de trabajo participan dos actores que tienen unos intereses contrarios u

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



opuestos. De un lado, nos encontramos al trabajador, cuyo interés es prestar un trabajo en las condiciones laborales óptimas a cambio de una retribución que satisfaga sus necesidades y las de su familia. De otro lado, nos encontramos al empresario que se obliga a pagar dicha retribución, a cambio de que se realice un trabajo con diligencia y profesionalidad y sujeto a su poder de dirección.

Siguiendo a Montoya Melgar, desde la perspectiva jurídico-laboral el contrato de trabajo se define como un “negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial”. (MONTROYA MELGAR, 2022, pág. 282).

La doctrina nos ofrece una serie de características sobre el contrato de trabajo, son las siguientes:

- Carácter voluntario y personal, tal como dispone el artículo 1.1 ET.
- Ajenidad, es decir, nos centramos en los trabajos por cuenta ajena, distintos de los trabajos prestados por cuenta propia.
- Regula un trabajo por cuenta ajena y dependiente.
- Retribuido, también, nombrado en el artículo 1.1. ET.
- Además, hace constatar que es un acuerdo de cambio o intercambio y no asociativo porque las partes persiguen fines contrapuestos.

Además, según los criterios clasificatorios de la doctrina civilista, el contrato de trabajo se establece como: (GÁRATE CASTRO, 2016)

- Contrato típico (previsto y regulado por la ley) y normado (las condiciones de ambas partes sólo son posibles si está permitido por las normas legales y los convenios colectivos).
- Consensual, es decir, el contrato se completa por la simple autorización de las dos partes.
- Bilateral, ya que crea obligaciones recíprocas (una parte debe prestar sus servicios y, la otra, retribuirlos).

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



- Oneroso, porque ambas partes esperan obtener un beneficio, utilidad o ventaja.
- Conmutativo, ya que la obligación de cada parte se conoce y establece en el momento de contratar.

A lo anterior, se debe añadir dos consideraciones sobre el contrato de trabajo a las que alude también Montoya Melgar. En primer lugar, a la función constitutiva del contrato por la que se crea la relación jurídica entre trabajador y empresario, de las cual se derivan los derechos y obligaciones respectivos. Y, en segundo lugar, su función reguladora: el contrato de trabajo determina y ordena los distintos términos y condiciones de la relación entre ambas partes, ya establecidas en la legislación laboral y en la normativa convencional. (GÁRATE CASTRO, 2016) El contrato de trabajo solamente puede mejorar las condiciones ya dispuestas en las normas estatales y en los convenios colectivos. No puede contradecir o regular de forma distinta a lo dispuesto por dicha normativa, tal y como establece el art.3.1.c del ET.

Como se ha dicho, el contrato de trabajo determina la relación entre dos partes: trabajador y empresario, cada uno de los cuales tiene una posición muy diferente que hay que analizar.

2. Los derechos y los deberes del trabajador

En el ET, concretamente el artículo 1.1 ET, se determina a quién se les aplica esta ley. Dispone así: “a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”

Según Alfredo Montoya Melgar, otra definición sobre quién es el trabajador es: “La persona física que se obliga a trabajar por cuenta y bajo dependencia ajenas a cambio de una remuneración, en virtud de un contrato de trabajo.” (MONTROYA MELGAR, 2022, pág. 295)

La capacidad legal de obrar del trabajador se dispone en los artículos 6 y 7 del ET. Según esto, hay tres tipos de capacidad (SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, 2020):

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



- Capacidad plena: El artículo 7 ET dispone que pueden trabajar quienes estén facultados según el Código Civil, aprobado por el Real Decreto de 24 de julio de 1889 (en adelante, CC); los mayores de 16 años (que vivan de forma independiente y si tienen la autorización de sus tutores) y los extranjeros teniendo en cuenta su propia legislación.
- Capacidad limitada: Aquellos mayores de 16 años y menores de 18 no emancipados y que vivan solos pueden firmar un contrato de trabajo con la condición de estar autorizados por los que poseen su patria potestad.
- Incapacidad: Prohibido trabajar a todo menor de 16 años (artículo 6.1 ET), excepto, menores en espectáculos públicos autorizados por el poder laboral (artículo 6.4 ET).

Se debe acudir a la propia Constitución Española (en adelante, CE) para conocer los Derechos fundamentales de los trabajadores, y de cualquier ciudadano. De gran relevancia son: artículo 10.1 (dignidad de las personas), artículo 14 (igualdad y no discriminación), artículo 15 (derecho a la vida y a la integridad física y moral), artículo 16 (libertad ideológica y religiosa), artículo 18 (derecho al honor, intimidad personal y familiar y a la propia imagen) y artículo 20 (libertad de expresión e información). Además, en los artículos 4 y 5 del ET se nombran los derechos y deberes laborales del trabajador, respectivamente.

En el artículo 4 del ET aparecen Derechos genéricos (también se recogen en la propia CE) y otros Derechos con origen en la relación laboral que mantiene. Los Derechos genéricos o básicos son: artículo 35.1 CE, art 28 CE y artículo 37 CE. Todos estos artículos señalados compatibles con el artículo 4.1 del ET.

Los Derechos que se deben tener en cuenta a la hora de mantener una relación de trabajo son los propios Derechos fundamentales y los que aparecen en el artículo 4.2 ET (Derechos profesionales). Entre estos Derechos profesionales están: la ocupación efectiva, la promoción y formación profesional en el trabajo, el salario periódico, las acciones judiciales derivadas del contrato,

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



etc., tal como establece en el Capítulo “Las posiciones jurídicas de trabajador y empresario” (MONTTOYA MELGAR, 2022).

En el artículo 5 del ET se disponen los Deberes del trabajador de una manera general, ya que se suman otros que se contemplan en distintos artículos o se incluyen en los convenios colectivos.

Todos estos derechos del trabajador son muy importantes en la relación laboral porque imponen unos límites a los poderes del empresario, los cuales no puede rebasar bajo ningún concepto. De otro modo, el empresario tendría total libertad para imponer su fuerza y poder a los trabajadores, situando a estos últimos bajo una condición desigual e injusta.

3.1. Los Derechos fundamentales y las Libertades públicas del trabajador

En todas las relaciones laborales, el trabajador está sujeto al poder de dirección, de vigilancia y control y disciplinario del empresario. Estos poderes permiten al empresario llevar el desarrollo y la buena organización de la iniciativa económica de la empresa en su ámbito interno respetando los derechos constitucionales reconocidos de los trabajadores. En las relaciones laborales, el trabajador se posiciona en una situación de subordinación y dependencia; por ello, las leyes y normas legales buscan proteger la figura del trabajador y evitar la vulneración de sus derechos y libertades.

3.1.1. El derecho de dignidad

El concepto de la dignidad es un valor espiritual y moral propio de todas las personas y se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás. La dignidad de las personas está muy relacionada con el derecho de la integridad física y moral, la libertad de ideas y de creencias, el honor, la intimidad personal y familiar y el derecho a la propia imagen.

La dignidad del trabajador no es solo un valor o principio, es uno de los derechos básicos de los trabajadores. Este derecho se refiere a que el trabajador debe ser respetado frente al empresario, o cualquier otra persona, y no puede ser tratado bajo ninguna actitud humillante. Se recoge a lo largo de

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



varias prescripciones del ET. como, por ejemplo: 18, 20.3, 39.1 y 50.1 del ET (PRECIADO DOMENECH, 2018).

El artículo 4.2.e del ET dice que el trabajador tiene derecho a la: “protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. En caso de vulneración de tales derechos, el trabajador puede pedir la extinción del contrato (artículo 50.1 ET) y conseguir una indemnización igual que si se tratara de un despido improcedente. O, también, puede solicitar al correspondiente juzgado social la supresión de los actos o conductas que lesionan el derecho fundamental. Además de la indemnización por daños y perjuicios a la que es acreedor el trabajador que haya sufrido un atentado a algún derecho fundamental, existe la responsabilidad administrativa del empleador por infracción muy grave, así como la posibilidad del trabajador de emprender acciones penales. (MONTROYA MELGAR, 2022)

Dentro del mismo plano laboral, el derecho a la dignidad tiene varias manifestaciones, algunas de las más importantes son: el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio; libertad del trabajador para disponer de su tiempo; salario digno; prohibido el trabajo de menores; derecho a la seguridad y salud en el trabajo; derecho a la ocupación efectiva; prohibición de tratos vejatorios, degradantes o humillantes; derecho a la no discriminación, al trato digno y a la “dignidad profesional”; y, prohibición de la esclavitud, trabajos forzosos o trata de seres humanos. (PRECIADO DOMENECH, 2018)

Todas estas manifestaciones de la dignidad del trabajador conllevan que el empresario pueda ejercer su poderes y voluntades bajo el respeto de la dignidad personal y laboral del trabajador, por lo que el existen unos límites que afectan a los poderes empresariales.

3.1.2. El derecho de igualdad y no discriminación

El empresario debe tratar por igual a aquellos trabajadores que están bajo las mismas condiciones y supuestos. Es decir, se puede otorgar ventajas a algunos trabajadores si está justificado y fundado y, además, debe existir un principio jurídico que imponga la igualdad entre todos para que esta pueda ser

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



invocada. Por ello, se debe diferenciar entre discriminaciones y privilegios. (MONTTOYA MELGAR, 2022)

Este derecho va unido al derecho de no discriminación. No se puede tratar de modo diferente a los trabajadores por razones de nacimiento, raza, sexo, religión... o cualquier otra condición social o personal. (MONTTOYA MELGAR, 2022)

El trabajador que sea discriminado o tratado de manera injusta e injustificada puede tomar las siguientes acciones: acabar con las medidas discriminatorias o extinguir el contrato y conseguir una indemnización. (MONTTOYA MELGAR, 2022)

En el caso del despido discriminatorio, es el empresario quien debe probar y aportar razones suficientes de por qué es un despido justo y no discriminatorio. Si es el trabajador quien denuncia el trato desigual debe proporcionar pruebas o precedentes y, posteriormente, el empresario debe justificar por qué el trato no fue discriminatorio. (MONTTOYA MELGAR, 2022)

3.1.3. El derecho de intimidad, libertad ideológica y de expresión

Según palabras de Montoya Melgar, un concepto de la palabra intimidad es: “el espacio reservado a los asuntos del sujeto frente a interferencias ajenas” (MONTTOYA MELGAR, 2022, pág. 331).

Según el Tribunal Constitucional, en la sentencia de 26 de noviembre de 1984, rec.110, se define el concepto del derecho a la intimidad: “El reconocimiento explícito en un texto constitucional del derecho a la intimidad es muy reciente y se encuentra en muy pocas Constituciones, entre ellas la española. Pero su idea originaria, que es el respeto de la vida privada, aparece ya en algunas de las libertades tradicionales. La inviolabilidad de domicilio y de la correspondencia que son algunas de esas libertades tradicionales, tienen como finalidad principal el respeto a un ámbito de vida privada personal y familiar, que debe quedar excluido del conocimiento ajeno y de las intromisiones de los demás, salvo autorización del interesado. Lo ocurrido es que el avance de la tecnología actual y del desarrollo de los medios de comunicación de masas ha obligado a extender esa protección más allá del aseguramiento del domicilio como espacio físico en que normalmente se desenvuelven la intimidad y del

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



respeto a la correspondencia, que es o puede ser medio de conocimientos de aspectos de la vida privada.”

Se debe respetar la intimidad del trabajador en el trabajo respecto al uso de las tecnologías como: dispositivos a su disposición puestos por el empresario, desconexión digital, videovigilancia, geolocalización, etc. También, es importante el derecho a la propia imagen del trabajador, la libertad ideológica y religiosa (limitada por el respeto al orden público) y la de expresión. (LILLO PEREZ, 1991)

3.2. Los deberes del trabajador

Los deberes laborales tienen la función de mantener el orden adecuado en la prestación de los servicios de los trabajadores. Están directamente relacionados con el despido disciplinario, ya que para que este último se materialice debe existir un hecho que conlleve a un incumplimiento grave y culpable y que vaya en contra de alguno de los deberes laborales.

3.2.1. La obligación de trabajar y puesta a disposición

Este derecho, también, se conoce como la posición de débito del trabajador. Como ya se ha nombrado, el contrato de trabajo da lugar a una relación jurídica de cambio, sinalagmática o recíproca, onerosa y exige contraprestación. Consiste en la prestación de servicios por cuenta y bajo dependencia del empresario. Está directamente relacionado con el derecho a la ocupación efectiva del trabajador.

La obligación de crédito de trabajador se refiere a su deber de prestar sus servicios según las indicaciones establecidas por el empresario y su poder de dirección. Es decir, el trabajador debe actuar y realizar sus servicios teniendo en cuenta, tanto sus derechos, como sus obligaciones, deberes y los poderes del empresario. (MONTROYA MELGAR, 2022)

Es importante tener en cuenta que desde este deber de puesta a disposición del trabajador derivan otras obligaciones por parte del trabajador, como el deber de diligencia, buena fe y obediencia.

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



3.2.2. El deber de diligencia

Este deber aparece en el artículo 5.a del ET, donde se indica que el trabajador tiene la obligación contractual de cumplir las órdenes del empleador y de realizar su trabajo correctamente. Por tanto, la obligación de prestar servicios del trabajador tiene intrínsecamente e indisolublemente el deber de hacerse con diligencia. Están unidos ambos deberes: deber de trabajar y deber de ser diligente. “Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia” es lo establecido en el artículo 5.a del ET y es la afirmación legal de que efectivamente los dos deberes son dependientes. (MONTTOYA MELGAR, 2022)

Por el contrario, si el trabajador hiciera su prestación laboral sin diligencia, no incumpliría solo en ser diligente, sino que el resultado sería el incumplimiento de hacer su trabajo o en la realización de un deficiente trabajo. (MONTTOYA MELGAR, 2022)

Además, el trabajador debe conocer el nivel de diligencia conveniente que debe cumplir para llevar a cabo correctamente su obligación, tal como dice el ET. Este nivel de diligencia está determinado en distintas fuentes, según el artículo 20.2 del ET son: “disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres.” A estas, hay que sumarles el contrato de trabajo.

Las consecuencias a las que puede conllevar para el trabajador de no realizar su trabajo con diligencia son: la disminución de su debido salario, al menos que la falta de diligencia sea imputable al empresario (nunca puede ser multa de haber, tal como se menciona en el artículo 58.3 ET); y, el despido disciplinario si el rendimiento disminuye de forma continua y voluntaria del trabajador (artículo 54.2.e ET). Asimismo, el trabajador deberá compensar los daños y perjuicios causados por sus actos con negligencia y dolo. (MONTTOYA MELGAR, 2022)

3.2.3. El deber de buena fe

El deber de buena fe se recoge tanto en la legislación laboral como en la civil supletoria (artículo 7.1 y 1258 del CC). Por ello, este deber se exige en el

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



contrato de trabajo, igual que en el resto de relaciones contractuales, y aparece nombrado en diferentes preceptos del ET. El deber de buena fe se recoge en el ámbito laboral como un criterio de integración e interpretación en el cumplimiento de las obligaciones contractuales respectivas, así como un deber singular y autónomo que marca maneras de comportamiento adicionales a las principales y su falta supone una posible sanción.

El deber de buena fe, al igual que el deber de diligencia, está muy unido al deber de trabajar para que el trabajador cumpla su obligación de una manera correcta. Este deber específico deriva en otras obligaciones propias y distintas de la obligación de la prestación laboral.

De modo general, se puede decir que el deber de buena fe del trabajador consiste en: ser leal al empresario o no realizar actos perjudiciales en contra del empresario. (MONTROYA MELGAR, 2022). Sin embargo, la flexibilidad y ambigüedad de la definición de buena fe contractual se enlaza de manera frágil y compleja con la propia naturaleza inestable y socioeconómicamente sujeta a la relación laboral; pero, de todos modos, ambos sujetos del contrato de trabajo están obligados al principio de buena fe. (GIL Y GIL & DEL VALLE, 2009)

El concepto de buena fe contractual se puede describir como la clase de la moral social admitida por el derecho para conseguir soluciones justas y equitativas, una vía de comunicación del derecho con la moral social.

En los artículos 5.a y 20.2 del ET se constata la importancia básica de este deber como fundamental dentro de la relación del trabajador y del empresario. Engloba tanto aspectos morales, como un significado legal y patrimonial; por el cual, se resguarda el provecho del empresario. (GIL Y GIL & DEL VALLE, 2009)

Es importante el artículo 54.2. del ET, el cual promulga que la falta o violación de la buena fe del trabajador puede derivar en una de las peores sanciones contractuales: el despido disciplinario, independientemente de las consecuencias indemnizatorias o penales a las que puede dar lugar.

El deber de buena fe puede mostrarse o señalarse en distintas manifestaciones, como: realización de trabajos durante situación de incapacidad

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



temporal, uso de bienes de la empresa para el beneficio propio, etc. Otras de las manifestaciones de salvaguardar el deber de buena fe más importantes son: el deber de secreto, la prohibición de obtener algunas recompensas y legal de concurrencia y los tratos de “no competencia” y permanencia. Cada una de estas manifestaciones tiene unas particularidades: (SALVADOR CODERCH, TERRA IBÁÑEZ, VEGA GARCÍA, GINÉS I FABRELLAS, & GÁLVEZ DURAN, 2014)

El deber de secreto:

Hay que remitirse a la Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales, la cual contiene varias disposiciones relacionadas con el ámbito laboral. Determina que la salvaguarda de estos secretos empresariales no puede:

- Influir en la libertad de comunicación de los intermediarios sociales ni a las negociaciones colectivas.
- No limitará los movimientos de los trabajadores y la aplicación de sus conocimientos y vivencias (excepto si repercute sobre algún secreto empresarial).
- No puede dar lugar a restricciones contractuales no presupuestas legalmente.

Por otro lado, se disponen varios métodos totalmente lícitos de conseguir información considerada como secreto empresarial: por medio del derecho de la información y la consulta de los trabajadores y sus representantes; y, mediante la adquisición, el uso o la manifestación de la información que los trabajadores otorgaron a sus respectivos representantes cuando era necesario.

Además, el artículo 65.4 del ET aclara que la empresa puede contener y no informar sobre ciertos secretos de tipo industrial, financiero o comercial al comité de empresa por el buen funcionamiento de la misma.

La prohibición de recibir determinadas gratificaciones:

Actualmente, no existe ninguna disposición legal que lo prohíba taxativamente, pero se sobrentiende que para cumplir la obligación de buena fe se debe cumplir esta. El objetivo es que el trabajador no acepte recompensas

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



que vayan en contra de su deber de buena fe y de sus otros deberes y prestaciones.

La prohibición legal de concurrencia:

Este deber aparece nombrado en el artículo 5.d del ET, más detalladamente explicado en el artículo 21 del ET. Se determina que el trabajador obra bajo concurrencia desleal cuando este presta sus servicios a más de un empresario a la vez o cuando se dedica por cuenta propia a la misma actividad que realiza su empleador.

Pactos de “no competencia”:

Este deber aparece en el artículo 5.d del ET. Al igual que la prohibición legal de concurrencia, los pactos de “no competencia” que pueden existir entre el empresario y el trabajador aparecen más explicados en el artículo 21 del ET.

Cuando el trabajador pacta obrar bajo plena dedicación, está aceptando que trabajará exclusivamente para un solo empresario (no puede someterse al pluriempleo), el cual le recompensará económicamente por ello. El acuerdo puede revocarse por mutuo acuerdo del trabajador y del empresario y de forma unilateral por parte del trabajador (en este caso, perdería la compensación económica correspondiente u otros derechos relacionados), pero no de forma unilateral por parte del empleador.

El pacto de no competencia posterior a la extinción del contrato de trabajo consiste en el acuerdo entre ambos de que el trabajador se abstiene de prestar servicios a otro empresario cuya dedicación es la misma o similar a la del anterior empresario y puedan confrontar intereses entre ellos. Por ello, el empresario debe dar al trabajador una compensación económica adecuada mientras dure el contrato de trabajo.

El artículo 21.2 del ET pone dos condiciones al pacto de no competencia: el empresario debe tener un efectivo interés industrial o comercial en realizar dicho pacto y el acuerdo de no competencia tiene un alcance limitado: no superior a dos años para los técnicos y no más de seis meses para el resto de los trabajadores.

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



El pacto de permanencia dentro de la empresa:

Contemplado en el artículo 21.4 del ET. En esta situación, el concepto de buena fe no aparece por privar de ciertas actividades, sino por pactar y aceptar un período de tiempo determinado del trabajador en la empresa cuando este ha recibido una especialización profesional para realizar trabajos o proyectos específicos.

El objetivo es que el coste de formar al trabajador tenga asegurado el beneficio del empresario que la ha llevado a cabo. La permanencia del trabajo tiene un límite máximo de dos años, cuya ruptura por parte del trabajador provoca una indemnización de daños y perjuicios al empresario.

3.2.4. El deber de obediencia

El deber de obediencia expone la dependencia del trabajador sobre el empresario y la relación jerárquica que existe entre ellos: un sujeto debe cumplir y ejecutar, con buena y diligencia, sobre lo que otro le ordena y dirige. Este deber aparece enunciado en el artículo 5.c del ET.

El deber de obediencia del trabajador demuestra la consistencia del poder de dirección del empresario y la desobediencia por parte del trabajador puede dar lugar a diferentes sanciones, pudiendo ser la del despido disciplinario si la indisciplina es grave.

Si la orden patronal tiene un contenido irregular, el trabajador debe abstenerse si le implica realizar un acto ilegal, pudiendo desobedecer para no tener consecuencias legales y penales. Lo mismo sucede si se vulneran sus derechos fundamentales o derivan en daño o perjuicio para el propio trabajador u otros (es decir, ante situaciones de peligro grave e inminente u órdenes indignas o vejatorias). Otro caso es la desobediencia técnica, es aquella que realiza el trabajador cuando su realización es infundada y le perjudica a nivel profesional. (MONTROYA MELGAR, 2022)

El trabajador tiene derecho a desobedecer aquellas órdenes del empresario que vayan dirigidas a la esfera privada y extralaboral del trabajador, el cual dispone de libertad política o religiosa. Las órdenes del empresario están limitadas al del trabajo convenido; al igual que las libertades ideológicas,

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



religiosas y de culto del trabajador tienen su límite en el orden público y resto de derechos constitucionales. (MONTROYA MELGAR, 2022)

La empresa solo podrá entrometerse en la vida extralaboral del trabajador cuando este lleve a cabo acciones que repercutan negativamente los intereses de la propia empresa. (MONTROYA MELGAR, 2022)

Se afirma que hay desobediencia por parte del trabajador cuando incumple con las concretas obligaciones contractuales de su puesto de trabajo determinadas por las normas laborales aplicables o por las órdenes e instrucciones que mande legítimamente el poder de dirección del empresario.

3. Los poderes del empresario

El artículo 1.2 ET determina el concepto del empresario: “Todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.” Esta definición es una simple traslación del concepto de trabajador, indicado en el artículo 1.1 ET.

Todo empresario dispone de una serie de capacidades laborales: poderes del empresario. De esta manera, se le permite ordenar y planificar (poder de dirección y poder de vigilancia y control) y recriminar el mal trabajo (poder disciplinario). Además, este conjunto de facultades está limitado tanto por la ley y los convenios colectivos, como por el respeto hacia los propios derechos de los trabajadores, algo que es de suma importancia.

3.1. El poder de dirección

El poder de dirección se concibe como el conjunto de atribuciones jurídicas que el empresario ejerce y mediante las que dispone del trabajo realizado por su cuenta y a su riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo en la empresa.

El poder de dirección permite al empresario preparar y organizar la prestación de servicios de sus trabajadores y ver los resultados de este trabajo. Este derecho del empresario tiene su origen en el contrato de trabajo y se fundamenta en los principios de derecho de la propiedad y la libertad de

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



empresa, amparados en los artículos 33 y 38 de la CE, respectivamente. Además, el poder de dirección se refleja en numerosos apartados del ET, tanto de forma directa como implícita. Los casos más evidentes son:

- Artículo 1.1 ET: “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”
- Artículo 5.c ET: “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.”
- Artículo 20.1 ET: “El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.”
- Artículo 20.2 ET: “El trabajador debe al empresario... en el ejercicio regular de sus facultades de dirección...”
- Artículo 20.3 ET: “El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales...”. En este último precepto, lo que se pretende decir es que el empresario puede contemplar las medidas de vigilancia y control que más conveniente le parezcan para llevar a efecto su facultad directiva.
- Artículo 20.4 ET: “El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico...” Se refiere a que el empresario puede pedir pruebas sobre la razón del absentismo laboral.
- Artículo 54.2.b ET: “Se considerarán incumplimientos contractuales:
b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.”

Otra demostración del poder de dirección es el *ius variandi*. Se define como la facultad del empresario de modificar de modo provisional e independientemente contenidos “no esenciales” (es decir, una modificación no sustancial) del contrato de trabajo. Estas modificaciones no sustanciales son: la movilidad funcional interna (artículo 39 ET), la movilidad geográfica (artículo 40

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



ET) y otros contenidos no esenciales del contrato de trabajo cuando estén probadas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; tal como se establece en el Capítulo “Las vicisitudes de la relación laboral” de (MONTTOYA MELGAR, 2022)

El poder de dirección está limitado, es decir, no es una facultad absoluta e ilimitada. Principalmente, está limitado por la propia CE, las leyes y los convenios colectivos. Además de por el respeto que el empresario debe guardar a los derechos de los trabajadores, que tampoco son absolutos e ilimitados, como la buena fe, el respeto hacia la dignidad de los trabajadores y el resto de derechos fundamentales y libertades, entre las que estarían el respeto hacia la intimidad, la libertad de expresión, la libertad ideológica y la igualdad y no discriminación. Del mismo modo, tiene otros límites, ya que el empresario ejerce esta facultad de modo regular y debe tener en cuenta que no puede dictar órdenes abusivas, antijurídicas, nocivas o incorrectas. (MONTTOYA MELGAR, 2022)

Por último, el poder de dirección debe ajustarse a un principio de proporcionalidad y no puede superarle. Para ello, toda manifestación del poder de dirección debe cumplir tres disposiciones: juicio de idoneidad, juicio de necesidad y juicio de proporcionalidad; tal como se indica en el capítulo “La organización del trabajo en la empresa (I). El poder de dirección.” del libro de (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

3.2. El poder de vigilancia y control

Según el artículo 20.3 ET, el empresario podrá tomar la serie de medidas que considere convenientes para comprobar que sus trabajadores cumplen sus obligaciones y deberes en el trabajo, siempre que se cumplan los criterios de proporcionalidad, las medidas adoptadas por el empresario sean las adecuadas, necesarias y equilibradas de acuerdo con el objetivo y se compatibilice con los derechos fundamentales del trabajador. Este poder es un complemento fundamental del poder de dirección del empresario. (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

El ejercicio de este poder de vigilancia y control por parte del empresario puede suponer ciertas controversias a la hora de verificar un

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



determinado hecho. Es importante determinar si la actuación del trabajador y los medios empleados para llegar a una conclusión vulneran el principio de la buena fe contractual, cualquier otro derecho fundamental o algún otro límite (intimidad o dignidad).

En la actualidad, la entrada de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral ha creado muchos problemas y cuestiones sobre su uso, ya que permite un mayor control por parte del empresario y se debe tener en cuenta la vulnerabilidad en la que puede derivar hacia los derechos de los trabajadores. Por ello, se debe buscar la protección de las personas físicas y sus datos personales y su libre circulación. (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

Por esta razón, la Unión Europea cambió la legislación europea e introdujo el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, derogando la Directiva 95/446/CE. De esta manera, la normativa interna española se vio obligada a cambiar y aplicar estas modificaciones. El Reglamento general de protección de datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos digitales han derivado en la creación e introducción del artículo 20 bis en el ET: "Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión." (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

3.3. El poder disciplinario

El poder disciplinario otorga al empresario, o a quién ostente su titularidad, la capacidad de penar las malas conductas laborales cometidas durante la realización de la prestación laboral de sus trabajadores, o las de terceras personas que mantengan algún vínculo con el trabajador, mediante la imposición de sanciones y teniendo en cuenta un marco de las mismas preestablecido. Es una prueba y extensión del poder de dirección, la cual se refuerza con este poder sancionador, y del correcto desarrollo del poder de vigilancia y control.

Su objetivo es que el empresario pueda defender, no sus propios intereses, sino los de la propia organización de la empresa. Por ello, el ejercicio de este poder no es libre ni arbitrario y puede ser examinado por el poder jurisdiccional. Para ello, la jurisprudencia defiende que la gravedad del

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



incumplimiento del trabajador deber reunirse de forma clara y terminante y debe ser trascendente.

Por otro lado, el poder disciplinario es una muestra de la libertad de empresa, por lo que influye sobre los factores productivos entre los que se incluye el factor trabajo. Además, en el caso de la existencia de un conflicto entre el trabajador y el empresario, donde el empresario ostenta mayor poder y el trabajador se encuentra en una situación de subordinación, el empresario debe ejercer su poder dentro de los límites.

Existen tres situaciones claves donde se presenta el ejercicio del poder disciplinario:

- Determinación de los actos, hechos o conductas sancionadoras para que el empresario establezca cuando una conducta va en contra de la empresa.
- Determinación de la sanción legalmente tipificadas y recogidas en normas estatales o colectivas.
- Efectiva imposición de la sanción, donde se dan procedimientos previos, como por ejemplo: poner en conocimiento los actos ilícitos y el derecho de defensa del trabajador.

Las características más notorias del poder disciplinario son: (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

- Irrenunciabilidad, es decir, el empresario no puede renunciar de esta facultad, pero si puede delegar.
- Elección de la correspondiente sanción para cada caso.
- Legalidad, tipificación y graduación (leve, grave o muy grave) de las faltas y sanciones, ya que pueden determinarse y especificarse mediante los convenios colectivos, expuesto en el artículo 58 del ET. Además, este artículo dispone que está prohibido sancionar a los trabajadores privándoles de sus vacaciones, tiempos de descanso o multa de haber; aunque el empresario puede imponer como castigo

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



disciplinario la suspensión de empleo y sueldo durante un período de tiempo concreto y limitado.

- Prescripción de las faltas, es decir, transcurridos ciertos periodos de tiempo, expuestos en el artículo 60.2 del ET, ya no es posible su sanción. Además, los plazos de prescripción de las acciones cometidas son: para faltas leves 10 días, para graves 20 días y para muy graves 60 días. Estos plazos empiezan desde que la empresa conoce de forma clara, plena y exacta la comisión de la falta sancionable cometida por el trabajador y pasados seis meses desde la comisión, teniendo en cuenta los días naturales.

Según García Ninet & Vicente Palacio, aparte de los límites que restringen el poder de dirección, para la correcta ejecución del poder disciplinario se debe tener en cuenta las siguientes prescripciones: (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

- Una única sanción para cada incumplimiento laboral, sin que tenga otros castigos posteriores, excepto que el trabajador muestre reincidencia de la falta.
- Debe existir proporcionalidad entre el acto cometido y su correspondiente castigo.
- Moderación en el sentido de que el empresario no puede pasar, sin que haya una situación intermedia, de tolerar a directamente prohibir y sancionar un comportamiento que antes si se permitía al trabajador.
- Tratar con igualdad y sin discriminación a dos trabajadores distintos que cometen una misma falta.
- Analizar cada caso diferente de manera individual.
- Tener presente el principio de presunción de inocencia.
- Llevar a cabo todos los procedimientos de la forma correspondiente tal como se manda en las leyes o en los convenios colectivos.

Este poder disciplinario permite al empresario adoptar medidas sancionadoras de aplicación instantánea, sin la necesidad de acudir a instancias

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



judiciales para imponerlas y hacerlas efectivas. Sin embargo, el trabajador tiene la posibilidad de acudir los 20 días hábiles posteriores a los correspondientes juzgados y tribunales sociales para su revisión. (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

Las faltas laborales continuadas son el conjunto de las infracciones realizadas por parte del trabajador y que derivan en una conducta que se alarga en el tiempo, dando lugar a un daño sobre los bienes jurídicos de igual o semejante naturaleza. En estos casos, el primer día del plazo de prescripción de las faltas es el último día donde se cometió la última falta y estas faltas no inician su prescripción hasta que no exista la conducta infractora continuada y no se considere los hechos constitutivos. (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

Por último, y muy importante, como consecuencia del poder disciplinario del empresario, este tiene la autoridad de castigar al trabajador con la máxima sanción que existe ante faltas muy graves: el despido disciplinario. Esta condenación es la de mayor rango que se le puede imponer a un trabajador y está regulado en el ET, sin perjuicio de que entren a formar también un papel esencial los convenios colectivos y unos límites que demarcan y coartan su ejercicio, como los intereses o los derechos fundamentales de los trabajadores.

III. El despido disciplinario como sanción máxima

1. Concepto del despido disciplinario

“El despido disciplinario supone la voluntad unilateral del empleador o empresario de dar por extinguido el contrato de trabajo, justificado en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo por parte del trabajador.”, tal como se describe en el Capítulo 1 “Concepto de despido disciplinario” del libro de (GODINO REYES, 2021, pág. 9) Por lo tanto, según esta definición de Godino, el despido disciplinario es un acto:

- Unilateral: El empresario decide y resuelve la extinción del contrato de trabajo de forma individual, sin acudir a instancias judiciales y sin necesitar el consentimiento del trabajador.

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



- Recepticio e irrevocable: El despido disciplinario deriva en efectos desde el instante en el que el empresario comunica al trabajador su decisión y no se puede readmitir al trabajador después de la validez del despido.
- Constitutivo: El momento en el que el trabajador tiene conocimiento de la decisión del empresario de su despido disciplinario concluye en la extinción del contrato de trabajo de forma directa e inmediata.

Además, el despido disciplinario se caracteriza, también, por ser un acto causal y formal; es decir, para que una falta del trabajador sea sancionable se exige la existencia de una causa justa y el empresario debe ajustarse a unos requisitos mínimos formales para realizar el despido disciplinario, tal como se expone en el capítulo “La extinción del contrato de trabajo (I)” de (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

El despido disciplinario permite al empresario sancionar al trabajador por las faltas graves e injustificadas relacionadas con sus obligaciones laborales contractuales. Es decir, el despido disciplinario es una muestra y herramienta del poder disciplinario del empresario y le faculta a castigar de forma inmediata, sin tener que llegar a la intervención judicial. (GODINO REYES, 2021) El despido disciplinario es la medida sancionadora máxima del empresario para castigar los incumplimientos más graves y culpables del trabajador; por ello, es la manifestación más intensa del poder disciplinario del empresario. (MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ, & GARCÍA MURCIA, 2021)

La normativa que regula el despido disciplinario se contiene en el artículo 54 y los siguientes del ET y en el artículo 103 y los siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, aprobada por Ley 36/2011, de 10 de octubre (en adelante, LRJS).

En todo caso, el empresario no puede imponer el despido disciplinario por comportamientos privados del trabajador y relacionados con su vida extralaboral. (GODINO REYES, 2021). Sin embargo, si algún comportamiento extralaboral del trabajador repercute negativamente sobre los intereses de la empresa, puede dar lugar a un incumplimiento contractual del deber de obediencia, disciplina o buena fe. (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



Todo despido se forma desde la decisión unilateral del empresario de extinguir el contrato de trabajo que mantiene con el trabajador. Por ello, se debe diferenciar el despido disciplinario, derivado de faltas graves y culpables del trabajador, del resto de despidos motivados por otras causas diferentes (despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas de la propia empresa, por circunstancias personales del trabajador, o por terceras personas ajenas a la empresa; despido colectivo).

Incumplimiento laboral, grave y culpable del trabajador

Para que el empresario pueda imponer el despido disciplinario, el trabajador debe haber cometido un incumplimiento laboral, grave y culpable, tal como indica el artículo 54.1 del ET. La acción debe estar relacionada con el ámbito del trabajo, debe ser evidente su gravedad y debe ser totalmente imputable al trabajador. Por ello, el empresario no puede aplicar el despido disciplinario a todos los incumplimientos de los trabajadores.

La extinción del contrato de trabajo a través del despido disciplinario se formula como la máxima sanción con la que el empresario puede castigar los actos más graves de los trabajadores, ya que el empresario dispone de otros métodos menos rigurosos con los que sancionar otras malas conductas de sus trabajadores. Es decir, el empresario debe aplicar una sanción adecuada para cada falta distinta de los trabajadores y debe emplear un criterio individualizador de acuerdo con las circunstancias personales de cada caso. Se conoce como teoría gradualista, se señala en el artículo 58 del ET y los aspectos que debe valorar son: la actuación del trabajador, su importancia y consecuencias; la actitud del trabajador anterior, durante y posterior al acto; y, la sanción aplicada y su idoneidad. También, según este artículo del ET, las sanciones empresariales nunca podrán ser reducción de las vacaciones o de los tiempos de descanso de los trabajadores, ni de multas de haber; tal como se expone en el capítulo "Presupuestos del despido disciplinario" del libro de (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

Como se ha explicado, debe existir proporcionalidad entre el incumplimiento y su sanción, debe existir una causa justificadora que conlleve al despido disciplinario del trabajador y es importante la tipificación de las faltas

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



determinadas en los convenios colectivos. Por ello, es posible que no se pueda dar el despido disciplinario si un trabajador comete una de las faltas nombradas en el artículo 54.2 del ET y el convenio colectivo la tipifica simplemente como leve o grave. De distinto modo, el convenio colectivo puede valorar una falta como muy grave, por lo que cabe el despido disciplinario. Por último, si el convenio colectivo no tipifica un incumplimiento, la cuestión de si el despido disciplinario es correcto debe juzgarse desde la aplicación de las normas legales. (GODINO REYES, 2021)

Incumplimiento laboral

En el artículo 54.2 del ET, se enuncian los incumplimientos contractuales que pueden llevar al despido disciplinario, su aplicación está limitado a las infracciones procedentes de las obligaciones del trabajador dispuestas en el contrato de trabajo. También, puede llegar a producirse debido a faltas relacionadas con la buena fe (equivalentes a la lealtad, honorabilidad, probidad y confianza), el uso y la ley. Por lo tanto, el despido disciplinario no puede llegar a la esfera privada y fuera de la vida laboral del trabajador, pero es complicado marcar unos límites. (GODINO REYES, 2021)

Algunas situaciones donde el empresario no puede castigar al trabajador mediante el despido disciplinario por estar fuera del ámbito laboral son: las relaciones jurídicas entre el trabajador y el empresario diferentes a la laboral; los comportamientos del trabajador en su tiempo libre o de ocio, excepto en aquellas acciones en las que el trabajador vulnere sus deberes hacia la empresa, como el de buena fe, de lealtad u otros determinados en el contrato de trabajo; las relaciones privadas del trabajador con otros integrantes o clientes de la empresa, excepto en los casos de acoso sexual, acoso laboral, agresiones físicas o coacciones; los comportamientos del trabajador sancionados penalmente (Si el trabajador es privado de su libertad e ingresado en prisión y no lo comunica a la empresa para que suspenda su contrato de trabajo, puede ser causa de despido por faltar al trabajo de modo reiterado y sin justificación. Si el contrato ya estaba suspendido con anterioridad por otra razón, la comunicación no surte ningún efecto. También, hay que tener en cuenta que la jurisdicción penal es totalmente independiente de la social.); y, los comportamientos de los trabajadores de las empresas ideológicas o de

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



tendencia, excepto que sus acciones y comportamiento perjudiquen los intereses de la empresa en la que prestan servicios. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

Por último, tampoco se puede proceder al despido disciplinario cuando los cambios del comportamiento del empresario cruzan de tolerar determinadas acciones a los trabajadores a directamente considerarlas incumplimiento y sancionar al trabajador sin aviso previo. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

Incumplimiento grave

Como ya se ha dicho, el incumplimiento por parte del trabajador debe ser grave para poder llegar a la sanción máxima que es el despido disciplinario. En todo caso, debe existir proporcionalidad entre la falta del trabajador y la sanción del empresario. La gravedad del incumplimiento que lleva al despido disciplinario viene indicada por la reiteración del mal comportamiento o de la acción del trabajador y por la existencia de repetidas advertencias previas por parte del empresario reclamando la corrección del incumplimiento y el cumplimiento de sus obligaciones contractuales. Sin embargo, en ocasiones, una falta esporádica y ocasional del trabajador puede provocar un gran perjuicio a la empresa, o en aquellos trabajos de alta responsabilidad donde se realizan actividades muy sensibles, dando lugar al despido disciplinario del trabajador. En definitiva, se debe aplicar la teoría de proporcionalidad o gradualista, estudiando cada caso concreto de forma individual e independiente y analizar distintos factores que influyen, como: el lugar o el ambiente de trabajo, el cargo del empleado, la acción cometida, etc. (GODINO REYES, 2021)

Incumplimiento culpable

Cuando se dice que el incumplimiento debe ser culpable, se refiere a que el hecho o la acción que produjo el despido disciplinario debe achacarse sobre el trabajador y la responsabilidad es únicamente suya, ya sea por dolo, culpa, malicia o negligencia (imprudencia o falta de diligencia). (MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ, & GARCÍA MURCIA, 2021) El trabajador no puede ser castigado y responsabilizado por actos no realizados por él; es

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



decir, no se le pueden imputar actos llevados a cabo por personas cercanas a él, ni cuando se cometen faltas colectivas.

La teoría gradualista, también, se refleja en el concepto de la culpabilidad en el incumplimiento. Se refiere a que en el incumplimiento cometido se deben tener en cuenta tanto las circunstancias objetivas, como las subjetivas que son aquellas que influyen sobre el trabajador en el momento en el que lleva a cabo la falta contractual. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

La culpabilidad sobre el incumplimiento presenta distintos grados de responsabilidad y no es siempre de máxima responsabilidad. Además, el trabajador puede cometer el incumplimiento contractual mediante una acción dolosa, es decir, consciente del perjuicio a la empresa y de la falta sobre sus obligaciones contractuales, o mediante una acción culpable de gravedad y con negligencia. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

2. Requisitos formales del despido disciplinario

El artículo 55 del ET trata sobre la forma y los efectos del despido disciplinario. En este artículo se dispone cómo debe realizarse y comunicar el despido al trabajador, cómo debe proceder el empresario si no se han cumplido los requisitos del despido disciplinario y cómo se puede calificar el despido.

En el apartado 55.1 del ET se ordena que el despido disciplinario debe notificarse al trabajador por escrito, deben hacerse saber los hechos que lo motivaron y la fecha exacta en la que tendrá efecto. Todo ello a través de la carta de despido. Además, este precepto autoriza al convenio colectivo a imponer otros requisitos formales obligatorios de cumplir, deben ser exigencias formales adicionales a los establecidos en el ET. También, cuando el trabajador sea representante unitario o sindical de los trabajadores, la ley ordena la apertura de expediente contradictorio. Si el trabajador está afiliado a un sindicato, el empresario deberá dar audiencia previa. Así expone en el Capítulo 7 “Requisitos formales del despido disciplinario” del libro de (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

La carta de despido es aquella que el empresario entrega al trabajador para comunicarle su despido disciplinario, los hechos ocurridos y la fecha en la



que tiene efectos. La omisión de esta carta deriva en despido disciplinario improcedente. Los objetivos de la carta de despido son: (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

- Dar a conocer al trabajador los hechos exactos que se le imputan.
- Dar la posibilidad al trabajador de defenderse y prepararse para ello.
- Determinar los límites de la polémica judicial porque solo se tratarán y atenderán los motivos contenidos en la carta de despido.

El procedimiento para notificar el despido disciplinario a un trabajador suele ser la entrega de la carta de forma personal al propio trabajador, ya que la empresa está obligada a tomar las acciones necesarias para que el despido sea comunicado eficazmente al destinatario. Si el trabajador se niega a recoger esta carta y recibir la comunicación de su despido disciplinario, su firma para confirmar la carta de despido puede ser sustituida por la firma de los testigos. Otros medios por los que se puede hacer llegar la carta de despido son: notaría, burofax, etc. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

La fecha en la que surte efectos el despido es un requisito obligatorio. En caso contrario, el despido será declarado como improcedente, tal como da a entender el artículo 55.4 del ET, que resuelve que si no se cumple cualquier requisito formal obligatorio dictado en el artículo 55.1 del ET el despido será improcedente.

El artículo 64.4.c del ET se refiere al derecho de información del comité de empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, entre las que está incluida el despido disciplinario. Por ello, es obligatorio informar al comité de empresa el despido disciplinario de un trabajador. Sin embargo, no cumplir este requisito no conlleva consecuencias sobre la procedencia o improcedencia del despido, sino que se produce una infracción administrativa. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

En el caso de que se haya incumplido alguno de los requisitos formales obligatorios, la ley faculta al empresario a subsanar sus errores en dos momentos temporales diferentes: previo y posterior a la sentencia. La subsanación previa se recoge en el artículo 55.2 del ET y establece que si el

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



empresario incumple algún requisito de forma, puede realizar un nuevo despido por las mismas causas corrigiendo los errores que cometió en el despido anterior en un plazo de veinte días. Además, el empresario deberá pagar los salarios devengados en los días intermedios y mantener durante los mismos al trabajador en alta en la Seguridad Social. En cuanto a la subsanación posterior está regulada en la LRJS y se da cuando el despido es calificado como improcedente. En este caso, el empresario puede volver a despedir por las mismas causas siempre que se haya readmitido al trabajador y que el nuevo despido se realice en los siete días hábiles posteriores a la notificación de la sentencia. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

El artículo 68 del ET recoge una serie de garantías a favor de los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores. Además, el Convenio 185 de la OIT, ratificado en España, ordena lo siguiente: “deberán gozar de la protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarles, incluido el despido, por su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos y otros acuerdos comunes en vigor”. El objetivo de estas garantías es asegurar el correcto funcionamiento de sus responsabilidades y tareas y que no les afecte negativamente. Como ya se ha nombrado, el artículo 55.1 del ET obliga a la apertura de expediente contradictorio para los representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales en los casos de despido disciplinario. El objetivo es asegurar la audiencia previa del trabajador y representante en concreto y del resto de representantes antes de ser sancionado para examinar con detenimiento los hechos acusados. Este derecho se extiende a los representantes electos y que todavía no se han ocupado del cargo de representante de los trabajadores y a los candidatos durante el período de elección. Además, esta garantía se mantiene durante la vigencia de la condición de representante y durante el año posterior a su fin, excepto en los casos de dimisión o cese del cargo. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)



3. Causas del despido disciplinario

El artículo 54.2 del ET enumera y ordena las causas del despido disciplinario. Presenta una serie de situaciones o supuestos calificados como incumplimientos graves contractuales.

Las causas específicas del despido disciplinario recogidas en el artículo 54.2 del ET son:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación social y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Esos supuestos están nombrados y desarrollados de un modo general, sin entrar en detalle. Por ello, los convenios colectivos pueden precisar aún más en las causas establecidas en la ley y especificar si las faltas cometidas son leves, graves o muy graves. Si el convenio colectivo no desarrolla sobre las causas del despido disciplinario, las conductas y faltas de los trabajadores podrán ser estudiadas y evaluadas por los jueces y estos tendrán que calificar el incumplimiento y el despido (procedente, improcedente o nulo). Así muestra en los Capítulos 4 y 5 “Causas del despido disciplinario (I) y (II)”, respectivamente (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



Sin embargo, la mayoría de los convenios colectivos determinan un régimen disciplinario propio donde determinan el grado de las faltas y sanciones e individualizan y concretan los incumplimientos de los trabajadores en su propio ámbito. Por ello, teniendo presente el principio de tipicidad (y gradualista), si el convenio colectivo desarrolla estos temas, el empresario debe valorar los incumplimientos y las faltas según lo que se disponga en el convenio colectivo y nunca de otra forma distinta o teniendo en cuenta otros tipos más imprecisos y generales. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

Las normas sectoriales deben tener siempre en cuenta las causas nombradas en el artículo 54.2 del ET, pero, pueden adaptarlas a su campo laboral. Aun así, las causas y normas del ET prevalecen sobre las normas sectoriales si se aprecian contradicciones. Las causas del artículo 54.2 del ET son una lista cerrada, sin embargo, pueden entrar otras causas siempre que revistan gravedad (por ejemplo, eliminar el concepto de habitual ante un caso de embriaguez probada vistiéndose el uniforme de trabajo). Tal como muestra en la Lección 30 “La extinción del contrato de trabajo (I)” (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

3.1. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Estas faltas se nombran en el artículo 54.2.a del ET y hacen referencia a aquellas situaciones donde el trabajador disminuye y no cumple su tiempo efectivo de trabajo o de puesta a disposición del empresario, lo que puede provocar consecuencias negativas en la productividad normal de la empresa.

Las faltas de asistencia al trabajo (ausencia total durante una o más jornadas de trabajo) o las faltas de puntualidad (ausencia parcial: retraso, adelanto de la hora de fin de la jornada laboral) pueden determinarse como incumplimientos que pueden ser causa de despido disciplinario, excepto que estas faltas sean justificadas o aisladas. Se puede sancionar con el despido disciplinario las faltas de: no acudir al trabajo (falta de asistencia), llegar tarde, terminar de trabajar antes de su fin o ausentarse durante el horario laboral. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



La ley reclama la repetición de las faltas (lo que manifiesta la gravedad) y el convenio colectivo no puede exceder los límites de las causas del despido disciplinario del ET. Las faltas de asistencia o de puntualidad al trabajo deben ser analizadas en cada caso concreto, valorar la justificación del trabajador y el perjuicio producido sobre la empresa; no son una causa automática de despido, debe existir la culpabilidad del trabajador. Así lo expone en su Capítulo 2: Causas del despido disciplinario (GODINO REYES, 2021). Se entienden como faltas injustificadas cuando no existen normas legales o reglamentarias o circunstancias morales o sociales que disculpen la inasistencia o impuntualidad. Son faltas justificadas las ausencias ajenas a la voluntad del trabajador, por causas objetivas (ejercicio de derechos del trabajador) o reconocidos en los convenios colectivos. (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

El ET hace referencia a la reiteración de las faltas, pero no determina ningún número de faltas en concreto. Por ello, es habitual que los convenios colectivos regulen el número concreto de ausencias o faltas de puntualidad para que se conviertan en causa de despido disciplinario y qué número determina si las ausencias son falta leve, grave o muy grave. Excepto si el convenio colectivo dice otra cosa, la no asistencia injustificada durante cuatro días o la ausencia durante un día más otras ocho ausencias durante mínimo dos horas suponen falta muy grave. Si el trabajador comete esta falta, el empresario debe hacer una carta de sanción donde se describan los hechos, los días en los que se cometió la falta y en qué medida. (GODINO REYES, 2021)

Hay que distinguir el concepto de ausencia injustificada con el concepto de abandono. El primero pueden ser faltas de asistencia prolongadas e injustificadas y puede considerarse un incumplimiento contractual y derivar en despido disciplinario. En cambio, el abandono del trabajo es una situación donde no puede aplicarse el castigo del despido porque el trabajador, a través de sus hechos y acciones, demuestra su voluntad de romper el contrato de trabajo y debe considerarse una dimisión. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

El trabajador no puede ser castigado mediante el despido disciplinario por ausentarse del trabajo por percibir algún permiso que la legislación laboral le ha otorgado, por tener su contrato en periodo de suspensión o por permiso

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



empresarial. En cambio, el trabajador puede ser despedido disciplinariamente por disfrutar de las vacaciones elegidas unilateralmente sin acordarlas con la empresa, ya que se considera falta injustificada al trabajo y determinarse despido procedente. Si el trabajador comunicó a la empresa sus intenciones y las fechas y no fue desautorizado, el despido disciplinario se puede declarar como improcedente. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

Si el trabajador no acude al trabajo porque hay convocada una huelga y es castigado mediante el despido disciplinario, este será declarado como nulo, ya que es una ausencia justificada y la huelga es un derecho constitucional. En caso de que la huelga sea ilegal, solo podrán ser castigados mediante el despido disciplinario aquellos trabajadores que la organizaron. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

En las situaciones de ausencia en el trabajo debido al disfrute de permisos retribuidos legalmente o convencionalmente, el trabajador debe preavisar a la empresa o, en el caso de que no sea posible (fallecimientos, accidentes, etc.), comunicar a la empresa la razón de la no asistencia al trabajo. Se debe tener en cuenta que en los permisos legalmente autorizados no es necesario la aprobación de la empresa. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

En la situación de no reincorporación al trabajo o la reincorporación tardía después de ser dado de alta médica puede dar lugar al despido disciplinario. Cuando se produce una resolución administrativa denegando la declaración de incapacidad permanente finaliza el estado de incapacidad temporal y la suspensión del contrato de trabajo y el trabajador tiene la obligación de reincorporarse a su trabajo. En caso de no acudir o hacerlo más tarde, será considerado despido tácito por parte del trabajador o podrá ser sancionado con el despido. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020). Otro caso, sería la ausencia por incapacidad temporal sin haberse cursado la baja médica, ya que el trabajador permanece ausente por una causa justificada e involuntaria y que puede demostrar, aunque sea de forma extemporal o tardía. (GODINO REYES, 2021)

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



3.2. Indisciplina o desobediencia en el trabajo

Esta causa del despido disciplinario se regula en el artículo 54.2.b del ET y pretende mantener el orden y la disciplina dentro de la empresa. La desobediencia se refiere al hecho del incumplimiento de las órdenes regulares empresariales y actuar de forma contraria a las instrucciones. La indisciplina es el desentendimiento de las normas de la relación laboral sin que exista una orden explícita, es decir, es una actitud de rebeldía y resistencia y que no acata el cumplimiento de las órdenes o de las normas. (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

El incumplimiento por parte del trabajador de las órdenes derivadas de las obligaciones del contrato de trabajo debe ser: grave (para determinarla se pueden tomar criterios como: la reiteración o frecuencia de la desobediencia, la posición, la responsabilidad y la categoría profesional del trabajador, la respuesta del mismo ante la orden o el perjuicio sobre la empresa), culpable (en conductas dolosas y culposas), trascendente (debe existir perjuicio sobre la empresa, ya sea de carácter material, nivel de prestigio de la empresa, riesgo sobre terceros, etc.) e injustificado (si la obediencia se basa en un derecho de trabajador o si se incumple la orden porque no deriva del contrato de trabajo, el incumplimiento no existe.) (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

El poder de dirección y control de la actividad laboral permite al empresario dar órdenes e instrucciones en el ejercicio regular de sus facultades directivas que el trabajador debe cumplir y obedecer por su situación de dependencia y deber de prestar su servicios dentro del ámbito de organización y dirección del empresario. En caso contrario, el trabajador está incumpliendo su deber de obediencia y puede ser sancionado con el despido disciplinario. El despido disciplinario por esta causa requiere que la orden hacia el trabajador sea clara, concisa, no generar dudas, emanar del empresario o de la persona competente para ello, ser legítima (es decir, que satisfaga una necesidad de la empresa) y que su desobediencia sea consciente y culpable por parte del trabajador y vaya en contra de sus obligaciones contractuales. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



Como dice el ET, el trabajador debe obedecer al empresario las órdenes en el ejercicio regular de la empresa y estas deben ser legítimas. Sin embargo, es complicado establecer unos límites que aclaren cuándo el trabajador incurre en desobediencia y cuándo no. Por ello, el alcance del deber de obediencia se guía por dos principios: *solve et repete* e *ius resistentiae*. El primer principio, y es la regla general, consiste en que el trabajador debe obedecer todas las órdenes que provengan del empresario, y si le parece inadecuada, reclamarla e impugnarla con posterioridad, ya que se presume la legitimidad de la orden empresarial. El segundo principio se basa en que el trabajador tiene la capacidad de negarse a cumplir las órdenes del empresario sin llegar a cometer un incumplimiento. El principio *solvo et repeto* cesa y el trabajador puede no cumplir las órdenes empresariales cuando se intuye que el empresario actúa con arbitrariedad, abuso y la orden es antijurídica o ilegal, produce peligro grave e inminente (se refieren a la seguridad y la salud en el trabajo) o afecta a la dignidad o a la imagen del propio trabajador. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

En el caso de las decisiones del empresario sobre la movilidad funcional, geográfica o sustancial de las condiciones de trabajo poseen ejecutividad inmediata y el trabajador debe acatarlas sin detrimento de las reclamaciones y quejas posteriores. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

3.3. Ofensas verbales o físicas

Esta causa del despido disciplinario se nombra en el artículo 54.2.c del ET y su función es mantener la buena convivencia y disciplina entre todos los miembros de la empresa y no verse alterada por los comportamientos ofensivos de ninguno de ellos. Además, pretende proteger los derechos fundamentales de dignidad, honor, imagen e integridad física de las personas reconocidos en la CE y en el ET. (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

Según el TSJ de Andalucía/ Sevilla en la sentencia de 19 de octubre de 2010, rec. 1615/2010: “El contrato de trabajo determina unas exigencias inexcusables de comportamiento a las que obliga cualquier forma de convivencia humana y que determina la exigencia de una conducta respetuosa hacia los demás... tales exigencias quedan incumplidas cuando se agravia,

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



insulta o amenaza al empresario o a cualquier trabajador que comparta el lugar de trabajo, o a familiares con lo que se encuentren vinculados emocionalmente” (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020, pág. 93)

Las ofensas verbales son las acciones orales o escritas que provocan una ofensa moral sobre quien las recibe, así como las acciones injustas sobre una persona que pretenden mermar su honor o su dignidad o desacreditarla o menospreciarla. Las ofensas físicas son aquellas acciones físicas que agreden, maltratan o lesionan la integridad corporal de quien las sufre. (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

Este tipo de conductas suponen una indisciplina laboral y un ataque hacia el respeto de las personas y al comportamiento adecuado y pueden originar una disminución de la capacidad productiva de la empresa o un perjuicio sobre la imagen o la marca de la empresa. (GODINO REYES, 2021)

Las ofensas realizadas hacia una persona concreta no requieren ser hechas en su presencia, ya que pueden producirse mediante otros medios, como: teléfono, correo electrónico, redes sociales, partes de trabajo, etc. También, se debe tener en cuenta si la agresión se ha producido dentro o fuera del lugar de trabajo. Si ha sido el segundo caso, y la agresión no está relacionada con el trabajo, el empresario no puede imponer ningún castigo sancionador. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

Los sujetos que pueden ser víctimas de este tipo de ofensas son: el empresario; los familiares; los trabajadores de la propia empresa, de empresas ETTs, contratadas o subcontratadas; los clientes; y, cuando son empresas societarias, los accionistas, los miembros del Consejo de Administración o los socios. Además, las personas ofensoras pueden ser el propio trabajador, como familiares influidos por él. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

La ofensa verbal o física, para ser considerada una conducta sancionable, exige que sea dentro del ámbito de trabajo y guarde conexión con la actividad laboral, debe ser grave (las ofensas físicas siempre son graves en el lugar de trabajo, excepto si hay riña entre dos personas), culpable e injustificada. Pueden llegar a ser casos de incumplimiento contractual las siguientes faltas: manifestaciones vejatorias y descalificadoras, imputación de

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



delitos, insultos, injurias, calumnias, vejaciones, coacciones, amenazas, agresiones físicas o verbales, riñas, acoso laboral, violencia psicológica hacia subordinados, etc. (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

Se tienen en cuenta una serie de circunstancias atenuantes de las ofensas verbales y físicas, es decir, situaciones y factores que influyen y que reducen la gravedad y la culpabilidad del comportamiento del trabajador. Entre otras, son: (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

- Alteraciones psíquicas del trabajador: Hay que estudiar tanto los elementos objetivos, como la situación personal del trabajador. En estos casos, el trabajador no dispone de plena responsabilidad y culpabilidad.
- Situación de embriaguez del trabajador: reduce las capacidades intelectuales y de comprensión del trabajador.
- Provocación previa del ofendido o situación de conflicto permanente.
- Episodio aislado.

De otro modo, la culpabilidad del ofensor se agrava teniendo en cuenta: el alto nivel formativo, puesto o cargo elevado; el grado de premeditación de realizar la ofensa; o el cargo de representación de los trabajadores.

3.4. Disminución en el rendimiento del trabajo normal o pactado

Esta causa del despido disciplinario del artículo 54.2.e del ET viene motivada por la falta de diligencia del trabajador y por la reducción injustificada del rendimiento laboral mínimo o pactado por el que está obligado debido al contrato de trabajo.

Es complicado diferenciar y determinar la causa que provoca que un trabajador reduzca su nivel de rendimiento, las razones son varias, puede ser de manera voluntaria o por ineptitud sobrevenida. Además, hay que establecer cómo se mide el rendimiento de un trabajador, ya que su trabajo puede dar resultados cuantitativos o cualitativos. Para que la reducción del rendimiento del trabajador pueda provocar una sanción disciplinaria debe existir culpabilidad o

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



voluntariedad y gravedad del trabajador y debe ser continuada o reiterada en el tiempo. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

El despido provocado por la disminución del rendimiento normal o pactado necesita ser comparado para poder llegar a la conclusión del bajo rendimiento y apreciar la gravedad. Es decir, esta reducción debe ser probada y comparada con el rendimiento alcanzado por el trabajador anteriormente en unas circunstancias homogéneas (criterio subjetivo) o con el rendimiento de otros trabajadores que lleven a cabo la misma actividad o con el rendimiento pactado (criterio objetivo). En todo caso, el rendimiento que se exija al trabajador debe estar dentro de unos límites razonables y posibles de alcanzar. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

No se da incumplimiento que provoca el despido disciplinario en los siguientes casos: si el trabajador siempre ha obtenido una productividad baja o escasa y no hay disminución de la misma, cuando la disminución del rendimiento es una situación puntual y aislada, si la reducción no es responsabilidad y culpable del propio trabajador y si no existe gravedad en la falta de rendimiento. (GODINO REYES, 2021)

La disminución del rendimiento por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación del trabajador a las nuevas modificaciones técnicas en su puesto que provocan la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas no guardan relación con un despido disciplinario. Otra causa de extinción del contrato de trabajo por falta de rendimiento mínimo pactado es la motivada por los artículos 49.1.b y 55.1 del ET. El primer artículo nombrado establece que el contrato puede ser extinguido por efecto de la condición resolutoria si el trabajador no consigue el rendimiento pactado mínimo, siempre que este no sea abuso de derecho. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

3.5. Embriaguez y toxicomanía

Estas faltas están previstas en el artículo 54.2.f del ET y son situaciones donde se vulnera la diligencia y la disciplina del trabajador en la empresa. Esta causa del despido disciplinario puede provocar otros incumplimientos contractuales que deriven en la sanción del despido disciplinario.

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



La embriaguez o toxicomanía para que se convierta en una causa de despido disciplinario se exige que sea habitual, es decir, persistencia en el tiempo y un comportamiento reiterativo y continuado, y que repercuta negativamente en el trabajo, disposiciones que deben ser demostradas por el empresario y que reviste de suficiente gravedad como para provocar la sanción del despido disciplinario. Sin embargo, en algunos casos donde existe extremo peligro por el estado de embriaguez de un trabajador de manera puntual y no de modo habitual es determinante para originar la suficiente gravedad como para dar lugar a la extinción del contrato de trabajo. Para el consumo de otras drogas se exigen las mismas notas nombradas anteriormente para poder dar lugar al despido disciplinario: habitualidad, consecuencias negativas en el trabajo y gravedad si existe el factor de peligro. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

En cuanto al requisito de culpabilidad es importante en este incumplimiento. Los trabajadores que sufren alcoholismo y toxicomanía no son comportamientos momentáneos sino que hay habitualidad, padecen de una enfermedad; por ello, no se da culpabilidad. (LILLO PEREZ, 1991) Estas situaciones pueden provocar malos comportamientos de la persona que los sufre en el lugar de trabajo y puede dar lugar a otros incumplimientos contractuales causantes del despido disciplinario. (GARCÍA NINET & VICENTE PALACIO, 2020)

3.6. Acoso discriminatorio y acoso sexual o por razón de sexo

En el artículo 54.2.g del ET se recogen las siguientes situaciones de acoso laboral que pueden dar lugar al despido disciplinario: por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual y acoso sexual o por razón de sexo. Este artículo no recoge todas las situaciones posibles de acoso dentro del trabajo; por eso, otras situaciones de acoso moral dentro del trabajo deberán ser resueltas por otros medios y procedimientos distintos (como la trasgresión de la buena fe contractual).

El despido disciplinario por esta causa concreta está motivado por atacar el derecho a la dignidad y la intimidad de las personas. Estas conductas causan daño sobre el trabajador y atacan a su personalidad, a su derecho de integridad

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



psíquica y a su salud mental, creando una gran presión psicológica. Se exige reiteración en el tiempo de estas acciones para ser sancionables. Si las acciones revisten suficiente gravedad, pueden dar lugar al despido disciplinario sin exigir reiteración. (GODINO REYES, 2021)

Los sujetos pasivos de estas conductas suelen ser los propios trabajadores de la empresa (o aquellos que presten servicios en ella a través de contratos de puesta a disposición o subcontratas o autónomos), pudiendo ser víctimas de malos tratos despectivos y vejatorios; o el empresario. En ocasiones, los afectados de los malos tratos pueden ser terceras personas (por ejemplo, los enfermos y sus familiares en un centro sanitario). (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

El acoso sexual se refiere a todo acto verbal o físico con connotación sexual que ataca a la dignidad de una persona y la posiciona en una postura intimidante, degradante y ofensiva. El acoso por razón de sexo alude a todo acto realizado por el sexo de una persona y que vulnera su dignidad y la sitúa en un lugar similar al del acoso sexual. En ambos casos, no se reclama reiteración para que el hecho sea suficiente grave como para derivar en el despido disciplinario. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

3.7. La transgresión de la buena fe como causa del despido disciplinario

3.7.1. Significado de la transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario

Según la STS de 26 de febrero de 1991, la transgresión de la buena fe contractual se puede definir como “una actuación contraria a los esenciales deberes de conducta que deben presidir la ejecución de la prestación de trabajo y la relación entre las partes”. Según el artículo 1258 del CC: “los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley”. Más concreto es el deber de buena fe en relación con el contrato de trabajo en el artículo 5.a del ET, como ya se nombró en su momento.

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



La buena fe contractual es más que un principio general de derecho, es el criterio con el que deben valorarse y realizarse todas las obligaciones. En el ámbito laboral, el trabajador debe llevar a cabo sus obligaciones contractuales bajo el concepto de la buena fe; es decir, debe actuar con lealtad, honestidad, integridad, fidelidad, probidad en su ejecución y confianza. Estos términos están relacionados con la buena fe y su cumplimiento está exigido en cualquier contrato de trabajo. En el caso de que el trabajador incurra en la infracción de alguno de ellos y cometa alguna conducta que conlleve fraude, deslealtad o abuso de confianza, él mismo está incumpliendo un deber contractual que nace a partir de la relación laboral. Además, la buena fe debe estar presente en todos los deberes y obligaciones contractuales del trabajador. Estos deberes y obligaciones deben ser realizados bajo las reglas de buena fe y diligencia, igual que las actuaciones del empresario. Con ello, se pretende eliminar las ya mencionadas situaciones de fraude o abuso. (FERNÁNDEZ PRIETO, 2022)

La relación laboral crea o define un modo correcto de actuación de las obligaciones contractuales del trabajador. Otra manera de actuación de sus obligaciones contraria al uso de la buena fe contractual da lugar al incumplimiento contractual y con ello a la falta laboral. Los criterios de graduación de las faltas y sanciones las establecen las disposiciones legales o el propio convenio colectivo, tal como indica el artículo 58 del ET, siendo el despido disciplinario la máxima sanción que el empresario puede imponer al trabajador y la transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario está regulada en el artículo 54.2.d del ET. (FERNÁNDEZ PRIETO, 2022)

El menoscabo de la buena fe se exhibe a través de diferentes comportamientos del trabajador, como: la apropiación indebida de dinero o de otros bienes de la empresa o de terceros, como compañeros o clientes; el uso abusivo para fines propios de medios, instrumentos o materiales que están a disposición del trabajador para realizar la prestación de sus servicios; la declaración o divulgación de opiniones o acusaciones que desprestigian la imagen de la empresa; la concurrencia o competencia desleal con la actividad de la empresa; el encubrimiento o distorsión de información; coacciones al

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



empresario; daños deliberados; la realización de actividades en situación de incapacidad temporal o el uso abusivo de un período de excedencia para cometidos distintos de los planeados o del crédito horario por quien tiene la representación de los trabajadores. (FERNÁNDEZ PRIETO, 2022)

Para la empresa, los resultados de estas acciones pueden ser la pérdida de prestigio o de su imagen, la organización del trabajo, la confianza, etc. La pérdida de confianza derivada de la falta cometida, y al no poder valorarse por su propia naturaleza, puede ser causa suficientemente grave como para ser causa de despido disciplinario sin que existan daños o pérdidas para la empresa. (FERNÁNDEZ PRIETO, 2022)

3.7.2. La gravedad y la culpabilidad del incumplimiento por transgresión de la buena fe contractual

Estos dos términos: gravedad y culpabilidad, tal como indica el artículo 54.1 del ET, son necesarios para que una falta contractual cometida por el trabajador que agreda al concepto de buena fe y diligencia de lugar a la decisión unilateral del empresario de extinguir el contrato de trabajo: el despido disciplinario. Es decir, la falta contraria a la buena fe contractual debe ser grave y culpable del trabajador, ya que otras faltas de menor calibre pueden conllevar otras sanciones. Siempre se debe aplicar la teoría gradualista o de proporcionalidad para la valoración de cualquier falta y tener en cuenta tanto los elementos objetivos como subjetivos, como ya se mencionó anteriormente. La culpabilidad es otro término importante y la acción del trabajador puede ser intencionada o dolosa o puede ser una conducta negligente (imprudencia); en cualquier caso, la responsabilidad del trabajador puede verse agravada (como cuando se ataca a la confianza o se ostenta la condición de representante de los trabajadores) o minorada (como cuando hay tolerancia previa por parte del empresario). Además, otros factores distintos de la gravedad o culpabilidad de la falta que inciden en su valoración son: la habitualidad o reincidencia, el riesgo, la duración del incumplimiento y las consecuencias. (FERNÁNDEZ PRIETO, 2022)

Esta causa del despido disciplinario tiene una amplia connotación y puede acoger incumplimientos muy variados, ya que puede recoger cualquier

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



comportamiento al que se le exige gravedad y culpabilidad en contra de la buena y la diligencia al que está obligado cualquier trabajador. Incluso las demás causas del despido disciplinario podrían incluirse en el precepto 54.2.d del ET si no estuvieran recogidas concretamente en el resto de los puntos del artículo, ya que todas ellas atentan contra el derecho de buena fe y diligencia. Es decir, todas las conductas graves y culpables no reguladas en el resto de apartados deben ser incluidas dentro de esta causa del despido disciplinario. (FERNÁNDEZ PRIETO, 2022)

4. La impugnación del despido disciplinario

El derecho al trabajo está declarado en el artículo 35 de la CE, es decir, es un derecho constitucional. De él se origina la causalidad de despido en nuestro derecho laboral y, por ello, el trabajador tiene la capacidad de revisión de la extinción de su contrato de trabajo y de la reclamación de su despido, tal como señala el artículo 103 de la LRJS para el despido disciplinario. Así, el trabajador puede acudir a la calificación judicial del despido.

El despido del trabajador tiene eficacia originaria, es decir, el despido por parte del empresario origina desde su fecha la extinción del contrato y tiene consecuencias relevantes, como por ejemplo: el fin del contrato de trabajo desde el momento que el empresario toma la decisión del despido que conlleva al fin de los efectos contractuales, no se reúne la parte proporcional de los descansos anuales y no es posible la readmisión del trabajador. Además, la eficacia constitutiva del despido disciplinario establece que si el trabajador desea que no se produzca la terminación definitiva de su contrato de trabajo debe reclamar frente al despido. Así se muestra en el Capítulo 8 “Impugnación del despido disciplinario” del libro de (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

En el artículo 59.3 del ET se ordena el plazo de la caducidad del ejercicio de la acción del despido e indica que caduca a los veinte días hábiles posteriores de aquel en que se hubiera originado, tal como establece, también, el artículo 103.1 de la LRJS. El objetivo de la caducidad es aportar seguridad jurídica a ambas partes del despido. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

El título V de la LRJS busca evitar el proceso de la vía judicial y expone otros métodos alternativos: la conciliación administrativa previa y la vía

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



administrativa previa a la vía judicial. La reclamación administrativa previa ya no es un procedimiento obligatorio de iniciar en las demandas por despido. La conciliación administrativa previa se regula en los artículos 63 y siguientes de la LRJS; este artículo dicta que es necesario para realizar el trámite el intento de conciliación con anterioridad. Además, la tramitación del proceso debe tener en cuenta los siguientes requisitos (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020):

- Es una materia trasladada a las Comunidades Autónomas y el órgano competente es el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- El plazo de presentación debe realizarse en los plazos equivalentes a la presentación de la demanda, teniendo en cuenta las condiciones del plazo de caducidad de la acción de despido.
- Existe excepción a la presentación de la papeleta de conciliación cuando la demanda de despido se canalice hacia la Administración pública y se debe reclamar el acto o resolución administrativa que notifica el despido frente a la jurisdicción social.
- En la papeleta debe aparecer: los datos personales de quien muestra la papeleta y los demás interesados; lugar laboral, grupo y categoría profesional, antigüedad, tiempo de servicio efectivo y salario; fecha del despido y razones; fecha y firma de la papeleta de conciliación; y, contribución de tantas copias como interesados haya en el proceso más otras dos.
- La presentación de la papeleta de conciliación conlleva a la suspensión de los plazos de caducidad.
- Durante la celebración del acto de conciliación los interesados pueden acudir personalmente o a través de representantes con poder notarial.
- El acuerdo concluido durante la conciliación puede dar lugar al inicio de acciones ejecutivas sin obligación de la ratificación del juzgado.

El procedimiento judicial de impugnación del despido se emplea para varias extinciones contractuales por voluntad del empresario aparte de las que

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



derivan del incumplimiento grave y culpable del trabajador. Las partes en el proceso de despido son el trabajador despedido, como demandante, y el empresario o entidades integrantes de un grupo de empresas, como demandado. En suposiciones concretas pueden presentarse en el procedimiento: el Fondo de Garantía Salarial (en cualquier fase de un procedimiento del que se originan prestaciones de garantía salarial), el Ministerio Fiscal (siempre presente en los procesos de despido en los que se ataque cualquier derecho fundamental o libertad pública), Sindicatos (en los supuestos en los que el trabajador afectado deba llevar a cabo la legitimación activa como parte principal en un proceso en el que se trate el ataque hacia un derecho fundamental o libertad pública y el sindicato desee auxiliar y cooperar) o Entidades privadas o públicas con propósitos de promoción y defensa de los intereses afectados de las partes (en los supuestos de discriminación). El plazo para presentar la demanda judicial son los veinte días hábiles posteriores y el plazo de caducidad es a todos los efectos. Además, el procedimiento en las demandas por despido (incluido el despido disciplinario) exige unos requisitos adicionales a los de cualquier demanda ordinaria que debe contener, establecidos en el artículo 104 de la LRJS: antigüedad del trabajador, grupo y categoría laboral, salario (tiempo y forma de pago), lugar de trabajo, tipo y duración del contrato, jornada y peculiaridades; fecha de efectividad del despido, forma y hechos acusados; declaración en la demanda de la circunstancia de representante legal o sindical del trabajador en el año anterior al despido; y, por último, la afirmación del trabajador si perteneciera a algún sindicato en los casos de despido improcedente. Finalmente, existen unas características importantes en el proceso del despido: cuando la demanda ya está ratificada, es el demandado el encargado de manifestar sus posiciones primeramente; el demandado no puede exponer otras razones de oposición a la demanda que lo que están establecidos en la carta de despido; el empresario debe evidenciar los hechos acusados en la carta de despido; el trabajador debe demostrar que su despido se ha producido vulnerando algún derecho fundamental, libertad pública o discriminación si así lo alega para, posteriormente, la empresa aclarar la ajenidad de cualquiera de esas vulneraciones; y, en los hechos probados en

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



la sentencia deben hacer constar unas particularidades establecidas en el artículo 107 de la LRJS. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

5. Calificación del despido

El despido disciplinario puede ser declarado como procedente, improcedente o nulo. Los factores que influyen en la calificación por parte del juez son varios, como por ejemplo: la proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta (en este caso: el despido disciplinario), el cumplimiento de todas las formalidades y requisitos legales, etc.

5.1. El despido procedente

Los supuestos en los que el despido disciplinario es declarado como procedente son aquellos en los que se ha demostrado el incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, siempre que la infracción no esté prescrita, y en los que se han realizado de manera correcta todas los requisitos de forma. Es decir, cuando el empresario evidencia ante el juez que la causa y los hechos acusados son faltas laborales y que la forma del despido es la correcta, el disciplinario es procedente (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020).

El despido procedente quiere decir que se confirma definitivamente y ratifica la extinción del contrato de trabajo. Como el despido disciplinario es correcto y justificado, el trabajador no tiene ningún derecho a indemnización ni a salarios de tramitación (artículo 55.7 del ET). En cambio, el trabajador si tiene derecho a recibir el dinero que se le adeude y que no ha recibido cuando se extinguió su contrato. Del mismo modo, el trabajador al encontrarse en una situación de desempleo, si cumple con todos los requisitos legales y la cotización suficiente, tiene derecho a acceder a la prestación contributiva por desempleo (GODINO REYES, 2021)

En algunos casos existe la responsabilidad indemnizatoria del trabajador a favor del empresario cuando el empresario ha tenido que hacer frente a daños de carácter patrimonial derivados de las acciones infractoras, dolosas y temerariamente negligentes del trabajador. Sin embargo, no todo error, descuido, fallo u omisión del trabajador supone automáticamente la obligación del trabajador a indemnizar por el perjuicio patrimonial. (GODINO REYES, 2021)

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



5.2. El despido improcedente

Esta clase de despido puede deberse a dos razones: improcedencia por motivos de fondo o improcedencia por motivos de forma. Los efectos que surte cada uno de ellos son los mismos, no varían.

El despido es improcedente por razones de fondo cuando no existan motivos sustanciales del despido. Será despido improcedente en los siguientes casos: el empresario no pueda demostrar la causa que provocó el despido disciplinario del trabajador, es decir, los hechos expuestos en la carta de despido o en el expediente contradictorio; cuando los actos probados sean ciertos, pero no revistan la gravedad suficiente o aleguen culpabilidad; y, cuando los hechos que originan la falta grave y culpable hayan prescrito según lo dispuesto en el artículo 60.2 del ET. En el caso de que el empresario haya impuesto una sanción excesiva para la falta que no revista suficiente gravedad como para justificar el despido disciplinario, el juez puede dar la opción de imponer una sanción de menor calibre que se ajuste a la gravedad real de la infracción, siempre que la falta no haya prescrito, que se realice en el plazo de caducidad de los diez días posteriores a la sentencia y que se lleve a cabo la readmisión del trabajador en las condiciones anteriores al despido. La sanción del empresario puede ser revisada a instancia del trabajador en el plazo de los veinte días posteriores a su declaración por medio de incidente de ejecución de la sentencia de despido. Por último, para el despido improcedente por motivos sustanciales no existen mecanismos de subsanación, a diferencia de cuando es por motivos de forma. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

El despido improcedente por razones de forma se da cuando no se ha cumplido alguno de los requisitos legales de forma del despido disciplinario que la ley, o el propio convenio colectivo, exige según las diferentes condiciones. Sin embargo, según el artículo 110.4 de la LRJS, el empresario puede reparar los errores de forma ejecutados llevando a cabo un nuevo despido en un plazo de siete días hábiles desde la comunicación de la sentencia. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

Según el artículo 56 del ET, el empresario puede optar ante el despido improcedente entre dos opciones: readmitir al trabajador o indemnizarlo. En



ocasiones, es decisión del trabajador elegir entre una u otra, por ejemplo: cuando se trata de un representante de los trabajadores o delegado sindical o cuando está dispuesto en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo. Además, el plazo para elegir entre las diferentes opciones es de cinco días a partir de la firmeza de la sentencia. Si no hay comunicación de ninguna elección, se entiende que opta por la readmisión. En cambio, el artículo 110.1.a de la LRJS faculta a la parte titular de la opción a anticipar su opción al acto del juicio en el caso de que la sentencia declare el despido improcedente y debe hacerse de modo expreso y sobre la que el juez debe pronunciarse en la sentencia. También, hay que tener en cuenta el artículo 110.1.b de la LRJS, este ordena que a petición del demandante y cuando no quepa la opción de la readmisión, podrá solicitarse y darse por hecha la elección de la indemnización en la sentencia, de modo que se da por extinto el contrato en la misma y se obliga al empresario a indemnizar. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

En el caso de que el titular de la opción elija la readmisión, hay que tener presente varias cuestiones. El abono de los salarios de tramitación adeudados, que tienen carácter indemnizatorio, debe tener en cuenta que el empresario solo debe conceder los salarios de tramitación cuando readmita al trabajador o cuando el trabajador sea un representante unitario o delegado sindical, considerando que son estos últimos quienes eligen entre las dos opciones. El período de tiempo cubierto por estos salarios comprende desde la fecha del despido hasta la firmeza de la sentencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si esa ocupación fuera previa a dicha sentencia y el empresario probará dicho empleo y su remuneración para descontarlo de los salarios de tramitación. Además, puede darse la reducción de los salarios de tramitación cuando el trabajador ha sido remunerado por el desempeño de otro empleo o cuando el Estado se hace cargo con una fracción de los mismos. Otro tema importante es que el empresario debe incorporar al trabajador en las condiciones idénticas previas al despido y debe informarle de la fecha de su reincorporación dentro de los diez días posteriores a la sentencia. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)



La otra opción ante la improcedencia del despido es la indemnización. Esta indemnización tiene carácter tasado y no tiene nada que ver con el régimen común de indemnización por daños y perjuicios, sino que dispone de un régimen específico de compensación objetivo y tasado. Determinadas reglas de esta indemnización están recogidas en el artículo 56 del ET y con su utilización se llega a la cuantía de la indemnización, aunque el convenio colectivo puede entrar a mejorar dicha cantidad. El cálculo de esta indemnización equivale a treinta y tres días de salario por año trabajado y prorrateando por meses los periodos de menos de un año hasta un máximo de veinticuatro meses. Este modo de calcular la indemnización se emplea en todos los contratos de trabajo creados a partir del 12 de febrero de 2012. Para los contratos anteriores a esta fecha se emplea otro método de cálculo: cuarenta y cinco días de salario por año trabajado por el tiempo de trabajo previa a dicha fecha y prorrateando por meses las etapas inferiores al año y los períodos posteriores a esa fecha se calcula igual que como se ha descrito; el total de la indemnización no puede superar los setecientos veinte días de salario, excepto que la cuantía de la indemnización anterior al 12 de febrero de 2012 supere este número y ese resultado será el importe de la indemnización sin que pueda superar las cuarenta y dos mensualidades. Además, se debe tener en cuenta que la indemnización se calcula a partir del salario del trabajador, incluido el que recibe en especie (por lo tanto, se incluye en concepto de salario: las comisiones, los incentivos, las opciones sobre acciones, las de carácter extrasalarial si se demuestra su carácter salarial, etc.) y en base a los años de prestación de servicios del trabajador. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

5.3. El despido nulo

Esta clase de despido se produce en las situaciones donde se da antijuricidad muy grave por parte del empresario y su resultado es la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios que dejó de percibir. Hay excepciones a este efecto por ser imposible por cierre o cese de la empresa, donde los efectos del despido nulo serán la extinción del contrato en la fecha de la sentencia y el abono de indemnización y salarios de tramitación a favor del trabajador; o cualquier otra causa como acoso laboral, sexual o por razón de sexo o violencia de género a la que corresponde al trabajador elegir entre

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



readmisión o indemnización. Además, en ocasiones, cuando el trabajador sufre graves consecuencias por el despido, tiene derecho a un indemnización compensatoria por el perjuicio sufrido” (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

El despido nulo se da cuando se ejerce una violación sobre los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador, incluidos dentro de los artículos 14-29 de la CE. Además, otros supuestos donde cabe el despido nulo son las relacionadas con la discriminación, las que se dan durante circunstancias biológicas y familiares, las de violencia de género o los derechos de conciliación de los trabajadores. Antes de determinadas reformas, también podía derivar de algunas razones formales. (Godino Reyes, 2021)

El despido discriminatorio se da cuando se produce alguna situación directa o indirectamente de discriminación prohibidas por el artículo 14 de la CE y desarrolladas en el artículo 17 del ET y 12 de la Ley de Libertad Sindical, aprobada por Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (en adelante, LOLS). Es decir, se produce el despido nulo cuando se discrimine al trabajador por razón de edad, discapacidad, sexo, origen racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, pertenencia o no a sindicatos y a sus acuerdos, discapacidad, relación de parentesco con personas relacionadas a la empresa y lengua dentro del Estado español. Otros supuestos que deben ser protegidos en la relación laboral y del contrario pueden dar lugar al despido nulo son: la libertad ideológica, religiosa y de culto; el derecho al honor, la intimidad y la propia imagen; la libertad de expresión y de comunicación; la integridad física y moral; (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

Es importante la garantía de indemnidad que deriva del derecho a la tutela judicial efectiva, recogido en el artículo 24.1 de la CE y quiere decir que el empresario no puede tomar actos de represalia por el ejercicio del trabajador de proteger sus propios derechos. Por ello, cuando el trabajador sea despedido por llevar a cabo un acto judicial, administrativo o actos preparatorios para los mismos o reclamaciones a la propia empresa para tutelar sus derechos, el

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



despido será calificado como nulo por vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

También, se calificará de nulo los despidos derivados del derecho a causar baja médica, por declarar como testigo en proceso a favor de otro trabajador de la empresa, por denunciar irregularidades de la propia empresa, por formar parte del comité de huelga, etc. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

En estos casos, el trabajador puede aportar para defender sus derechos pruebas indiciarias. Estas son indicios, no pruebas concluyentes de que se ha producido la vulneración de los derechos o libertades y corresponde al empresario demostrar y justificar que el despido se ha producido por otra causa probada y evidenciada. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

Existen otros supuestos recogidos en el artículo 55.5 del ET y 108.2 de la LRJS y que pueden ser calificados como nulos sin necesidad de pruebas indiciarias del trabajador o despido procedente si el empresario justifica el despido disciplinario, pero nunca serán calificados como improcedentes. (PÉREZ REY & TRILLO PÁRRAGA, 2020)

IV. Análisis práctico: la transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario, la intimidad y la videovigilancia.

En este apartado práctico se va a estudiar, principalmente, la transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario, el uso de videovigilancia en el puesto de trabajo y el derecho de la intimidad de los trabajadores. Para ello, se va a crear un supuesto de hecho o de situación teniendo como referente y basándonos en una sentencia concreta: STS 1 de junio 2022 (rec. 2252). En este supuesto se van a exponer unos hechos concretos de una trabajadora en una empresa que motivan su despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual, se van a formular los procedimientos que se deben realizar para realizar el despido y posteriormente se estudia el caso si llegara a los juzgados.

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



En primer lugar, se van a mostrar los hechos concretos y probados que ocurren y que derivan en el despido disciplinario: La trabajadora Teresa Arias Moral prestó servicios por cuenta ajena y bajo dependencia de una empresa multinacional llamada Elefant S.L. La trabajadora tiene una antigüedad con la empresa de 3/10/2017, su categoría profesional es de supervisora y su salario bruto con prorrata de pagas extras es de 976,64 euros, con un contrato indefinido a tiempo parcial de 20 horas semanales y por el que se obliga a hacer horas complementarias de manera mensual, no controvertido. Además, el convenio colectivo que se aplica en esta relación laboral es el de hostelería de Cataluña.

Teresa Arias Moral recibe una carta de despido por la que se la comunica su despido disciplinario con efectos en la fecha de la citada carta. La carta de despido disciplinario decía así:

Carta de despido disciplinario

Barcelona, 03/05/18

Elefant S.L.

Departamento de RR.HH.

Estimada Sra. Teresa Arias

Por medio de la presente carta, me permito comunicarle que la dirección de la empresa ha decidido concluir la relación laboral con usted mediante motivo disciplinario. Las razones que motivan su despido son las siguientes:

1. La pérdida de confianza depositada en usted debido a la transgresión de la buena fe contractual y daño a la imagen de la empresa por los siguientes hechos:
2. El pasado 25/03/18 (domingo), usted trabajaba como supervisora en el turno planificado de 9.30-14.30 horas. Ese mismo día, se ha comprobado como usted, antes de la apertura de la tienda accede a la misma con su compañera doña Celia y mientras usted está en el back office de la tienda, su compañera hace dos cafés y un bocadillo. Esta compañera coge uno de los cafés y el bocadillo y se lo entrega a una persona que está en el exterior de la tienda y el otro café se le bebe ella misma en la barra del establecimiento. Todo esto sucede mientras usted debería estar realizando sus tareas y funciones de apertura de la tienda. Además, usted realizó un café, el cual no fue registrado.

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario

Aparicio Chaves, Nuria



3. El día 08/04/18 a las 9.40 horas, un usuario a través de redes sociales hace la siguiente cuestión: “@elefant_es es normal que la camarera regale un bocadillo y café a un amigo mientras no nos sirve a nosotros porque dice que abre en 15 minutos?”. A partir de esta queja, los superiores han procedido a la busca de pruebas y computan este hecho en fecha día 25/03/18.

Los hechos descritos constituyen un incumplimiento de contrato y una falta a la moralidad de la empresa, por lo que procederemos a su despido disciplinario, que se efectuará en la fecha 3 de mayo de 2018. Por ello, la relación entre usted y la empresa se da por terminada y tendrá a su disposición el correspondiente salario y su finiquito.

Atentamente,

Elefant S.L.

Se debe tener en cuenta que en el back office hay una pantalla donde se reproducen y pueden visualizar las imágenes captadas por las cámaras de videovigilancia para auxiliar a nivel laboral y los trabajadores pueden acceder a una app de la compañía donde pueden consultar la descripción de su puesto de trabajo, el dress code, su nómina y demás dudas relacionadas con la relación laboral. Además, el horario de apertura de lunes a sábado es de 9-22 horas y los domingos y festivos de 10-22 horas.

Los requisitos de forma mediante los que se realiza el despido disciplinario son los correctos (artículo 55.1 ET). El despido se comunica a la trabajadora por escrito, se describen los hechos que lo motivan de forma clara, precisa y la fecha en la surten los efectos. Esta carta de despido permite a la trabajadora, Teresa Arias, tener un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se la han acusado; preparar su defensa de los hechos que se la imputan; y, fijar los términos y puntos que se deben tratar en el caso de que se llegue a la vía judicial, ya que no se admiten otros motivos de oposición a la demanda de los que se incluyen en esta carta de despido.

La trabajadora Teresa tiene derecho a que la decisión del despido de la empresa sea calificada por la vía judicial; es decir, tiene derecho a impugnar su despido disciplinario. Se debe tener presente que el despido disciplinario tiene eficacia originaria y que si Teresa quiere evitar que su contrato de trabajo se extinga de manera definitiva debe reclamar frente al despido y, según el artículo 59.3 del ET, Teresa puede ejercitar su derecho de impugnar el despido en un

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



plazo de caducidad de veinte días hábiles posteriores a la fecha efectiva de su despido: el 3/5/18.

En segundo lugar, después de exponer los hechos acusados y la carta de despido disciplinario, Teresa decide presentar la solicitud de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente, es decir, la papeleta de conciliación (paso previo a acudir al juzgado). Esto conlleva a que se suspenda el plazo de caducidad y no se computen ni el día de presentación de la papeleta ni los siguientes, incluido el día que se celebra el acto de conciliación, que es el día 08/06/18. La papeleta de conciliación presentada por Teresa no llega a ningún acuerdo ni entendimiento entre esta y la empresa Elefant S.L.

Debido a los nulos resultados de la papeleta de conciliación, Teresa finalmente se decide por la reclamación judicial contra el despido. Teresa Arias Moral, como trabajadora despedida, será la parte demandante y la empresa Elefant S.L. será la parte demandada. También, el sujeto FOGASA comparece en concepto de parte en el procedimiento. El artículo 104 de la LRJS ordena que las demandas por despido, además de los requisitos generales de cualquier demanda, deben contener obligatoriamente otros contenidos, que ya han sido expuestos (antigüedad, categoría profesional, salario, modo y duración del contrato, fecha efectiva del despido y la forma, hechos acusados y si el trabajador ha sido representante legal o sindical de los trabajadores o si está afiliado a algún sindicato).

Con fecha 1 de marzo de 2019, el Juzgado de lo Social nº12 de Barcelona dictó sentencia y falló que la demanda de Teresa hacia la empresa Elefant S.L. concluía con la improcedencia del despido disciplinario con fecha efectiva del 03/05/18 (debido a que la prueba de video no demostraba los hechos imputados y lo que da lugar a unos efectos concretos, exhibidos a continuación). La empresa fue condenada a elegir en el plazo de cinco días desde la notificación de esta resolución entre dos opciones: readmitir a la trabajadora Teresa o extinguir definitivamente su contrato de trabajo e indemnizarla con un abono de 706.39 euros más abono de los salarios con un importe de 32.11 euros diarios dejados de percibir desde la fecha efectiva del despido hasta la notificación de la sentencia, sin perjuicio de los descuentos

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



legales sobre dicha suma a los que, en su caso, tuviera que efectuar en ejecución de la sentencia, salarios de tramitación reconocidos en el caso de que la empresa demandada opte por la readmisión expresa o tacita del trabajador demandante. Este derecho de opción de la empresa demandada se debe realizar por escrito o comparecer ante la oficina del Juzgado correspondiente en el plazo de cinco días y sin esperar la firmeza de la sentencia. Si la empresa demandada no opta en el plazo y forma descrita se entiende que opta por la readmisión de la trabajadora.

En tercer lugar, ante el descontento de ambas partes ante el fallo de la sentencia, esta fue recurrida en suplicación por la empresa Elefant S.L. y por la trabajadora Teresa ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Se dictó sentencia el 7 de febrero de 2020 y falló que rechazaban el recurso interpuesto por Elefant S.L. En cambio, estimaron el recurso interpuesto por Teresa y declararon la nulidad del despido de fecha efectiva del 03/05/18 y condenaron a Elefant S.L. a la readmisión inmediata de la demandante y a pagarla los salarios dejados de percibir más una indemnización por daños y perjuicios morales en cuantías de 6.251 euros. Además, FOGASA fue absuelto sin perjuicio de sus posibles y futuras obligaciones legales.

El despido se declara nulo porque la prueba de video es nula e ilícita porque se vulnera el derecho a la protección de datos de Teresa, ya que su uso no fue para constatar los hechos denunciados por un cliente, sino que las imágenes son de días anteriores, cuando no había ninguna denuncia por parte de algún cliente, y no consta que los trabajadores fueran comunicados de la existencia de las cámaras.

En cuarto lugar, la empresa Elefant S.L. emitió un recurso de casación para la unificación de la doctrina, ya que se hace constar como contradictoria a la sentencia recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de febrero de 2019 rec. 874/2018 y la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de febrero de 2017 rcud 554/2016 (resuelve un despido donde se cuestiona la legalidad de la prueba de las cámaras). La Sala admitió a trámite el recurso de casación para la unificación de doctrina. El objetivo de Elefant S.L. de este recurso de casación para la unificación de doctrina es

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



determinar si es válida la prueba videográfica que presentó para justificar el despido disciplinario de Teresa Arias.

A partir de aquí, y sabiendo todo el proceso de esta lucha judicial, se deben de tener presentes todos los factores que van a influir para centrarse y determinar la calificación judicial del despido. A partir de todo lo estudiado y los hechos hasta aquí expuestos se deben de tener claros varios asuntos.

Las cámaras de video estaban señaladas con cárteles en el establecimiento, por lo que el conocimiento de su existencia por parte de los trabajadores y de Teresa era evidente. Además, conocían que en el back office de la tienda existía una pantalla donde se visualizaban las imágenes que las cámaras captaban y que los encargados empleaban para ejercer el poder de vigilancia y control. De este modo, se cumple lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales, aprobada por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, que ordena que se debe avisar e informar con anterioridad a los trabajadores de que están siendo grabados y afectarlos lo menos posible. Por ello, no se produce intromisión en la privacidad de los trabajadores, es decir, no se vulnera ningún derecho o libertad de la trabajadora y las pruebas de videovigilancia serían válidas.

Sin embargo, la prueba de videovigilancia muestra unos hechos que ocurrieron días anteriores a los que se presenta la queja por parte del cliente y las imágenes no se ciñen y centran en los hechos de dicha queja. Por ello, teniendo en cuenta que las imágenes de las cámaras no demuestran los hechos de la queja del cliente, se determina que hay falta de pruebas de los hechos acusados en la carta de despido.

Otro asunto que tratar es si los hechos visionados en los videos de las cámaras revisten la suficiente gravedad como para dar lugar al despido disciplinario de Teresa y si existe proporcionalidad. Además, no se ha demostrado que esta falta de Teresa sea un comportamiento reiterado y que existan advertencias previas de sus encargados para la corrección del incumplimiento. Igualmente, el acto realizado por Teresa no provoca un gran perjuicio o riesgo para la empresa. Con todo esto, se determina que el

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



incumplimiento laboral de Teresa no es muy grave y no se aplica la teoría de proporcionalidad.

Por todo ello, se puede concluir que el despido disciplinario de Teresa será declarado improcedente debido a que la Elefant S.L. no ha logrado demostrar las causas que provocaron el despido y que se apuntan en la carta de despido y por la falta de gravedad de los hechos. Así pues, se confirma el fallo de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº12 de Barcelona de fecha 1 de marzo de 2019.

V. Conclusiones

La creación del contrato de trabajo es el punto inicial para que exista una relación laboral entre el trabajador y el empresario. Estos sujetos se encuentran en posiciones opuestas y sus objetivos son contrarios, uno busca trabajar por cuenta ajena y optar a un gran salario y el otro espera poder maximizar su beneficio a través de la prestación de los servicios de sus trabajadores. Por ello, la legislación de nuestro país y el contrato de trabajo regulan estas posiciones opuestas y pretenden subsanar la situación de desigualdad.

A partir del contrato de trabajo nacen las obligaciones contractuales del trabajador, al igual que sus derechos y las facultades que el empresario puede ejercer sobre el trabajador: los poderes del empresario. Sin embargo, aunque todos estos componentes están relacionados entre ellos, existen una serie de fronteras que no pueden exceder.

Las obligaciones contractuales del trabajador son aquellos actos o comportamientos que el trabajador debe tener presentes y realizar para que su prestación de servicios sea la idónea y correcta. Entre los más importantes están la obligación de trabajar y puesta a disposición, el deber de diligencia, el deber de obediencia y el deber de buena fe. Todos están relacionados entre sí, ya que si se incumple uno o varios de ellos se puede incurrir en faltar a los demás. Están supeditados unos sobre otros. El empresario para poder comprobar que estas obligaciones contractuales del trabajador se están llevando a cabo tiene reconocidas una serie de facultades: los poderes del empresario siendo los más importantes el poder de dirección, el de vigilancia y control y el disciplinario. Sin embargo, estos están limitados por los derechos de los trabajadores.

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



El trabajador es acreedor de los Derechos fundamentales y Libertades públicas reconocidos por el ordenamiento jurídico comenzando por la Constitución. La colisión entre los poderes del empresario y los derechos del trabajador se origina a partir de que el empresario puede ejercer sus poderes empresariales respetando y hasta donde comienzan los derechos de los trabajadores; en otra situación contraria, el empresario tiene el control absoluto e ilimitado hacia los trabajadores y la prestación de sus servicios. Por ello, la legislación declara los derechos de los trabajadores para que estos estén protegidos y se corrija la situación de desigualdad que se impondría. En definitiva, el empresario puede ejercer sus poderes con total libertad teniendo como límite o frontera los derechos del trabajador.

La importancia de la observación de esta colisión entre los poderes empresariales y los derechos del trabajador se debe a que el poder disciplinario está limitado por ellos. Igualmente, el despido disciplinario derivado del poder sancionador del empresario no es un poder ilimitado y absoluto y el trabajador está protegido frente al ejercicio de esta facultad. Además, se deben cumplir los requisitos de que exista una o varias causas concretas, sea un incumplimiento laboral, grave y culpable y recordar la individualización y particularidad de cada caso y la teoría gradualista o de proporcionalidad.

Ya se han nombrado las causas que derivan en el despido disciplinario y que se recogen en el artículo 54.2 del ET y se puede concluir que se exige reiteración o continuidad en las conductas que den lugar a la disminución del rendimiento, faltas de asistencia o impuntualidad y las relacionadas con el acoso. Pero, solo se reclama un solo suceso en las causas relacionadas con la embriaguez, la indisciplina, las ofensas físicas o la transgresión de la buena fe contractual (como en el caso de la pérdida de confianza por parte del empresario).

Como ya se ha visto, después de que el empresario disponga del despido disciplinario para sancionar al trabajador, este tiene derecho a impugnarlo judicialmente. Por ejemplo, el despido será declarado nulo si se vulnera alguno de los derechos del trabajador y gracias a este caso, se puede comprobar la importancia que tienen las fronteras que existen entre los derechos de los

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



trabajadores y los poderes del empresario y la relevancia de la reclamación de causas y justificaciones para que el empresario puede despedir disciplinariamente.

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario deriva de la vulneración de la buena fe por parte del trabajador. Sin embargo, esta causa del despido disciplinario puede reunir gran número de comportamientos heterogéneos cometidos por el trabajador que den lugar al incumplimiento de la transgresión de la buena fe contractual. Se puede concluir que todos los actos del trabajador que cumplan los requisitos para ser sancionados disciplinariamente y que no se puedan contener en los demás preceptos del artículo 54.2 del ET, se incluirán dentro del apartado d) de este artículo.

En el análisis práctico del supuesto de hecho concreto realizado, donde existe una única situación donde hay comportamientos del trabajador y de la empresa que no varían, se ha visto y comprobado como durante la impugnación del despido los mismos hechos eran juzgados e interpretados de modo diferente y la importancia del juicio individual de cada uno. Además, debido a los diferentes puntos de vista los efectos sobre el despido disciplinario eran totalmente distintos. Pero, siempre se valora y estudia la vulneración, o no, de los derechos de los trabajadores, otra manifestación más de la importancia de estos. Por último y teniendo en cuenta la limitación del poder disciplinario y la transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario es importante señalar y concluir con la dificultad de sancionar disciplinariamente al trabajador en casos como esta falta o indisciplina contractual. Esto se debe a que el empresario tiene la autoridad para castigar y despedir al trabajador cuando este ha incurrido en alguna falta relacionado con la buena fe contractual, pero el empresario debe tener en cuenta siempre los derechos fundamentales del trabajador y no puede violar o vulnerar ninguno de ellos, ya sea en el momento de dirigir y comprobar si el trabajador cumple sus deberes contractuales y su trabajo o en el momento del despido. Es decir, el empresario debe respetar en todo momento los derechos del trabajador, como la intimidad

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



o la dignidad, incluso en aquellos casos en los que el trabajador falta a la buena fe contractual.

VI. Bibliografía

- FERNÁNDEZ PRIETO, M. (2022), "Transgresión de la buena fe contractual. Marco normativo y jurisprudencial de referencia.", *Revista española de Derecho del Trabajo*, Nº 251/2022
- GÁRATE CASTRO, J. (2016), "Notas sobre el concepto, los caracteres y la función reguladora del contrato de trabajo.", *Revista Galega de Dereito Social*, Nº 2/2016
- GARCÍA NINET, J. I., & VICENTE PALACIO, A. (2020), *Derecho del Trabajo* (11 ed.), ed: Aranzadi, Cizur Menor
- GIL Y GIL, J. L. & DEL VALLE, M. (2009), "La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada", *El despido disciplinario* (primera ed.), ed: Cinca, Madrid
- GODINO REYES, A. (2021), *Claves Prácticas Laborales Sagardoy. El despido disciplinario*, ed: Lefebvre, Madrid
- LILLO PEREZ, E. (1991), "Drogodependencias, toxicomanía y alcoholismo en relación con los derechos y deberes del trabajador", *Jueces para la democracia*, Nº 14/1991
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., & GARCÍA MURCIA, J. (2021), "Extinción de la relación de trabajo", *Derecho del Trabajo* (trigésima ed.), ed: tecnos, Madrid
- MONTOYA MELGAR, A. (2022), *Derecho del Trabajo* (43 ed.), ed: tecnos, Madrid
- PÉREZ REY, J., & TRILLO PÁRRAGA, F. (2020), *El despido disciplinario* (2 ed.), ed: Bomarzo, Albacete
- PRECIADO DOMENECH, C.H. (2018), "Fundamento de los Derechos fundamentales en las relaciones laborales: el trabajo decente y la dignidad del trabajador", *Revista On-line de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*. Nº 184/2018
- SALVADOR CODERCH, P., TERRA IBÁÑEZ, A., VEGA GARCÍA, A., GINÉS I FABRELLAS, A., & GÁLVEZ DURAN, S. (2014), "Buena fe y prohibición de competencia en la relación laboral", *InDret. Revista para el Análisis del Derecho*, Nº 4/20214

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario



SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. (2020), "Capacidad para contratar" en AAVV, *Cuadernos Prácticos de Derecho Laboral*, ed: Laborum, Murcia

VII. Relación de sentencias

STC de 26 de noviembre de 1984, rec.110

STS de 26 de febrero 1991, rec.16593

STS de 2 de febrero de 2017, rec.817

STS de 1 de junio de 2022, rec.2252

STSJ de 15 de febrero de 2019, rec.9570

STSJ 1615/2010, de 19 de octubre de 2010, rec.5040

La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario

Aparicio Chaves, Nuria