



Universidad de Valladolid

GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

**“EL DESPIDO DISCIPLINARIO POR FALTAS
REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA O
PUNTUALIDAD EN EL TRABAJO”**

Autor: Alberto Ortega Andrés

Curso: 2022/2023

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2022/2023

TRABAJO FIN DE GRADO

“El despido disciplinario por faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo”

Trabajo realizado por: Alberto Ortega Andrés

Tutora: Ana María Murcia Clavería

Facultad de Comercio

Valladolid, Julio 2023



LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS:

- **ART** Artículo.
- **BOE** Boletín Oficial del Estado.
- **CC** Código Civil
- **ET** Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **ITSS** Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- **LGSS** Ley General de la Seguridad Social
- **LRJS** Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- **LRL** Ley de Relaciones Laborales
- **LETA** Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo
- **OIT** Organización Internacional del Trabajo
- **RD-Ley 8/2019** Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- **SS** Seguridad Social

- **SSTC** Sentencias del Tribunal Constitucional.
- **STC** Sentencia del Tribunal Constitucional
- **STS** Sentencia del Tribunal Supremo.
- **STSJ** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
- **TC** Tribunal Constitucional.
- **TFG** Trabajo fin de grado.
- **TS** Tribunal Supremo.
- **TSJ** Tribunal Superior de Justicia.

ÍNDICE:

- 1.-Introducción:
- 2.-El despido disciplinario
 - 2.1. Concepto y naturaleza jurídica
 - 2.2. Causas
 - 2.3. Procedimiento.
 - 2.4. Efectos
- 3.La falta de asistencia y de puntualidad como causa de despido
 - 3.1. Introducción
 - 3.2. Las faltas de asistencia
 - 3.3. Las faltas de puntualidad
 - 3.4. Justificación y reiteración de las faltas de asistencia y puntualidad
 - 3.5. La relación ley y convenio colectivo en la regulación de este incumplimiento
 - 3.6. Jurisprudencia y doctrina judicial sobre las faltas de puntualidad.
- 4.- El registro de jornada
5. Análisis de un caso: Análisis de la sentencia dictada por TSJ de Asturias que declara improcedente el despido disciplinario por 176 faltas de puntualidad en el trabajo
 - 5.1. Introducción
 - 5.2. Sentencia objeto de análisis y partes intervinientes
 - 5.3. Hechos en que consiste el caso
 - 5.4. Itinerario judicial seguido
 - 5.5. Conflictos que se analizaban en el caso planteado
 - 5.6. Fundamentos de derecho de la sentencia analizada
 - 5.7. Fallo

5.8. Parte crítica y opinión

6.-Conclusiones

7.-Bibliografía

1.INTRODUCCIÓN

El despido disciplinario se estudia en la asignatura de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en el tercer curso del Grado de Comercio. Lo regula una de las normas pilares del ordenamiento laboral, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) en sus art. 54 a 56 ET y en los art. 103 a 113 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS).

De entre las posibles causas de incumplimiento grave y culpable que regula el ET para justificar el despido disciplinario del trabajador, he escogido la de “faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo”. El estudio del despido disciplinario y, en concreto, el análisis de esta causa me ha obligado a examinar la ingente jurisprudencia que existe sobre esta materia, así como la incidencia que pueden tener en este incumplimiento contractual del trabajador, el establecimiento del registro diario de jornada regulado por el RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en adelante RD-Ley 8/2019).

Para la realización de este trabajo, además de la jurisprudencia del Tribunal Supremo (en adelante TS) y la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia (en adelante TSJ), he analizado la doctrina científica que existe sobre este tema, realizando en la última parte un estudio de un caso concreto, que tuvo repercusión mediática en el que se declaró improcedente el despido pese a acreditarse 176 faltas de puntualidad en un periodo de cinco meses.

2. EL DESPIDO DISCIPLINARIO

2.1. CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA

El empresario es titular de dos poderes: el de dirección y el disciplinario. Al poder de dirección se refiere el art. 20.1 y 20.2 del ET. En el artículo 20.1 se establece que “el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quién éste delegue”. Y el artículo 20.2 del ET prescribe que “en el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las 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”.

Por tanto, mediante este poder el empresario está capacitado para dar las órdenes e instrucciones al trabajador que estime conveniente para el buen funcionamiento de su empresa y que el trabajador está obligado a obedecer, siempre que las ordenes no sean ilegales. Además, en virtud de este poder, el empresario puede organizar la producción y dirigir el funcionamiento de la empresa.

Por otra parte, para ejercer el poder disciplinario, el ET reconoce al empresario un poder de vigilancia y control, que puede utilizar respetando siempre la dignidad del trabajador

Así, en el artículo 20.3 del ET se establece: “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, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y

teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”.

El artículo 20.4 del ET establece: “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. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones”.

El poder disciplinario supone que puede hacer cumplir al trabajador el trabajo o tarea para la cual ha sido contratado. En caso de incumplimiento, el empresario puede sancionar al trabajador. Así, el artículo 58 del ET hace referencia a las faltas y sanciones de los trabajadores que puede imponer la dirección de la empresa.

El artículo 58 del ET establece lo siguiente.

“1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber”.

El artículo 54.1 del ET establece: “El contrato de trabajo se podrá extinguir por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”.

“El despido disciplinario es la sanción más grave que puede imponer el empresario, en consecuencia, la manifestación más intensa de su poder sancionador o de disciplina en la empresa. Por su cualidad de reacción frente a los incumplimientos del trabajador, ha sido reconducido con frecuencia a la facultad que el art. 1.124 del código civil (en adelante CC), concede para resolver las obligaciones recíprocas en caso de que uno de los obligados no cumpliera con lo que le incumbe. Pero al despido disciplinario es mucho más expeditivo, pues dejan en manos del empleador la facultad de romper la relación laboral sin necesidad de acudir al juez, sin perjuicio de que éste previa demanda del trabajador pueda revisar esa decisión”. (Martin Valverde y García Murcia, 2022, p.840).

El despido disciplinario también puede ser definido como la “resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario fundada en un incumplimiento previo del trabajador”. (Alonso y Casas, 2002, p. 455).

La naturaleza jurídica del acto del despido ha sido analizada desde dos distintas perspectivas. Por un lado, el despido es considerado una reacción contra un incumplimiento contractual, consistente en la resolución del contrato de acuerdo con lo previsto en el art. 1.124 CC. Por otro lado, el despido es tratado como una sanción disciplinaria jurídico-privada que ejerce el empresario sobre el trabajador (Alonso y Casas, 2002).

Tras la promulgación de la Ley de Relaciones Laborales (en adelante LRL), la inclinación del legislador hacia la tesis laboralista en el despido sanción y el paralelo abandono de la tesis civilista del despido negocio-resolutorio (tesis que, por otra parte, solo encontraba apoyo bajo la normativa anterior a la LRL) son patentes. El ET sigue

enfaticando la naturaleza sancionadora de la figura calificando al despido con el término “disciplinario”; al mismo tiempo, se aclara que este despido disciplinario ha de basarse en un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador. En la misma dirección el artículo 58.1 ET establece con toda claridad que los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales e insiste en la clásica dualidad “faltas y sanciones”, característica del derecho disciplinario. Los términos del precepto no admiten dudas en cuanto a que la más extrema de dichas sanciones es el despido disciplinario, aunque LJS habla como si de cosas distintas se tratase, de despidos y sanciones, hay unanimidad en considerar el despido disciplinario como una sanción.

En suma, “el despido disciplinario se configura como una sanción (privada y contractual) consistente precisamente en la disolución de la relación laboral” (Montoya Melgar, 2022, p.514)

2.2 CAUSAS

Las causas del despido disciplinario se recogen en el artículo 54 del ET, que establece:

“1. El contrato de trabajo se podrá extinguir por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

Respecto a este tema, hay que tener en cuenta que el TS¹ establece que “la teoría causal del despido ha llevado a la Jurisprudencia a considerar que la interpretación que ha de realizarse sobre esta forma de extinción debe ser realizada ajustándose a la conocida como teoría gradualista, intentando encontrar la necesaria proporción entre la infracción cometida y la sanción impuesta”.

Así, “para considerar que la gravedad del incumplimiento contractual justifica la decisión extintiva del empresario, reiterada jurisprudencia viene sosteniendo que debe atenderse no solo al dato objetivo del incumplimiento producido, sino también a las circunstancias en que se produzca, el ámbito o medio de trabajo, el puesto de trabajo y la cualificación, profesión u oficio, conforme a la teoría gradualista, que busca la necesaria proporción entre la infracción cometida y la sanción impuesta”. (Sánchez Trigueros y Hierro Hierro, 2018, p.149).

2.3.-PROCEDIMIENTO

El artículo 55.1 del ET establece que “El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

¹ STS 16 de mayo de 1991, Rec.78/90.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos”.

Teniendo en cuenta que por convenio colectivo pueden establecerse otras exigencias formales para el despido, hace que lo que establece el ET respecto a las formalidades que debe contener el escrito de despido es el contenido mínimo. Ese escrito de despido se conoce con el nombre de carta de despido.

En el caso en que la causa del despido sea por faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, en la carta de despido deberán figurar enumeradas todas las faltas de asistencia o faltas de impuntualidad imputadas al trabajador por parte del empresario.

2.4. EFECTOS

El acto del empresario de despedir al trabajador conlleva una serie de efectos jurídicos tanto en la relación individual empresario-trabajador y como en su relación con la Seguridad Social (en adelante SS).

El despido disciplinario extingue el contrato de trabajo a partir de su fecha de efectos, lo que significa, en mi opinión, que el empresario es quien extingue el contrato sin que dependa de autorización o convalidación. Por lo tanto, con la carta de despido se produce la extinción del contrato de trabajo, siendo la fecha de efectos la que se determine en la carta de despido. Ante el despido, el trabajador puede impugnar el

despido, que significa que no acepta la voluntad empresarial de extinguir la relación laboral e interponer una reclamación judicial contra el despido. En este caso, debe ejercitar la acción de despido.

Pero puede ocurrir que, una vez despedido el trabajador, el empresario quiera rectificar su decisión; ante esta situación, es el propio trabajador quien debe decidir aceptar la reanudación o no de la relación laboral.

El art 59.3 del ET establece que “el ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos. El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.”

Hay que tener en cuenta que previamente al proceso judicial, debe haberse intentado una conciliación o mediación, Así se establece en el art. 63 de la LRJS: “Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del ET, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo”.

Interesa hacer referencia a lo dispuesto en el art. 7 del Convenio 158 de la Organización del Trabajo (en adelante OIT) que establece “no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”. El mandato de este artículo está inspirado en el principio fundamental de derecho de defensa.

Esta garantía, por ahora no está recogida en nuestro ordenamiento jurídico, salvo en determinados supuestos que afectan a algunos colectivos específicos, como por ejemplo a los representantes de los trabajadores, los cuales pueden defenderse de los cargos formulados contra ellos con carácter previo al despido. Así, nuestras autoridades no han realizado esfuerzo alguno encaminado al cumplimiento de esta garantía impuesta por la OIT; es más se resisten a hacerlo, también ha contado con el rechazo a su aplicación por parte de la Jurisprudencia y de la doctrina (Sanguineti, 2023).

Entiendo que sería conveniente ir dando pasos decididos por parte de las autoridades, jurisprudencia y doctrina para incluir esta garantía en nuestro ordenamiento jurídico, con el fin de que todos los trabajadores puedan defenderse antes de ser despedidos.

El despido impugnado podrá ser calificado por el juez como procedente, improcedente o nulo, de acuerdo con los arts. 55.3 ET y el art. 108.1 LRJS, como ya hemos indicado anteriormente.

El artículo 55.4 establece que “el despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustará a lo establecido en el apartado 1.” Por tanto, se declarará procedente cuando se ha acreditado la justa causa alegada por el empresario y se cumplan los requisitos formales exigibles en el art. 55.1 del ET.

Los efectos de declarar el despido como procedente son los siguientes: extinción del contrato desde el día en que se produjo el despido y el trabajador no tendrá derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. No obstante, el trabajador despedido se encontrará en situación legal de desempleo y podrá tener derecho a recibir la prestación por desempleo.

Así, el art. 55.7 del ET establece: “El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación”.

El despido será improcedente cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación y cuando en su forma no se ajuste a lo establecido en el apartado 1 del artículo 55 del ET. Será improcedente, por tanto, cuando el juez determine que no se ha probado lo alegado por el empresario en la carta de despido, o cuando determine que no existe justa causa, o si existe y ha sido probada no es suficiente para despedir o cuando el juez determine que no se han cumplido los requisitos formales exigibles en el artículo 55.1 del ET. Por ejemplo: el despido será improcedente, cuando no exista carta de despido, que es lo que ocurre en el despido verbal, o cuando la carta de despido sea muy defectuosa, o cuando no se tramite el expediente contradictorio que exige el ET o cuando falte el trámite de audiencia a los delegados sindicales.

Los efectos del despido improcedente se recogen en el art. 56 del ET que establece:

1. “Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro

empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el trabajador despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción de readmisión corresponderá siempre a éste. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación”.

Asimismo, el empresario deberá instar el alta del trabajador en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese período, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos.

En resumen, el empresario puede optar entre: o readmitir al trabajador y abonarle los salarios de tramitación (los salarios de tramitación son los salarios dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido hasta la fecha en que se notifica la sentencia) o pagarle una Indemnización de 33 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 24 mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

Por último, el despido puede calificarse de nulo, según el art.55 del ET, en los siguientes supuestos. “Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto

o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”.

Los efectos de la declaración de nulidad del despido se regulan en el artículo 113 LRJS que establece: “Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el art. 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador”.

“En los despidos nulos por actos discriminatorios o vulneradores de derechos fundamentales, el trabajador puede solicitar una indemnización por daños, incluidos los morales”, de acuerdo con lo que establece el art. 183 de la LRJS.

3. LA FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD AL TRABAJO COMO CAUSA DEL DESPIDO

3.1 INTRODUCCION

El artículo 54.2 ET establece que “Se considerarán incumplimientos contractuales: Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.”

“El fundamento de esta causa de despido está en el deber laboral básico del trabajador de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia (art.5.a) ET). Es elemental que, entre tales obligaciones, está la de asistir al trabajo en los momentos en que la prestación laboral es debida, y de ahí que las inasistencias o impuntualidades injustificadas, de una u otra manera con una u otra intensidad, vulneren la más elemental de las obligaciones laborales: la de trabajar” (Sempere Navarro y Martín Jiménez, 2009, p.121).

El artículo 54.2 del ET establece que las faltas de asistencia o puntualidad deben ser repetidas e injustificadas. Por tanto, no toda falta será incumplimiento contractual; habrá que estudiar cuántas faltas de asistencia y de puntualidad hay que cometer y determinar si estas faltas son justificadas o no, con el objeto de conocer si estamos ante un incumplimiento contractual y, por tanto, causa de despido, o no.

De acuerdo con lo previsto en el artículo anterior podemos distinguir dos conceptos diferentes: faltas de asistencia y faltas de puntualidad.

“La falta de asistencia se refiere a la ausencia total de trabajo en la jornada diaria estipulada, mientras que la falta de puntualidad consiste en la detracción

parcial del tiempo de trabajo al comienzo, durante o al final de la jornada diaria”. (Sánchez Trigueros y Hierro Hierro, 2018, p.124).

La distinción entre inasistencia e impuntualidad radica en la gravedad de una y otra. En los convenios colectivos es donde se percibe la mayor gravedad cuando se gradúan las sanciones por despido, ya que en ellos se considera más grave la ausencia total (inasistencia) que la parcial (impuntualidad). La inasistencia se va a referir a un corto lapso temporal mientras que en la impuntualidad se exige, para ser grave, que se refiera a períodos de tiempo más largos (Sempere Navarro Y Martín Jiménez, 2009).

Entiendo que es mucho más grave la inasistencia que la impuntualidad porque, en el primer caso, el empresario desconoce la causa que la motiva y no sabe cuándo el trabajador asistirá a su centro de trabajo; mientras que en los casos de impuntualidad esa incertidumbre no existe porque el trabajador sí que asiste a su trabajo, lo que ocurre que llega tarde o se va antes.

“La comisión de tales faltas no actúa de manera automática como causa de extinción contractual por motivos disciplinarios, pues resulta necesario tomar en consideración las circunstancias que concurren en el caso concreto y los efectos producidos sobre la organización empresarial”. Por otra parte, “incumbe a la empresa acreditar la existencia de las faltas o hechos imputados al trabajador en la carta de despido, correspondiendo probar a este que sus faltas o inasistencias al trabajo fueron debidas a causas que impidieron legalmente comparecer al trabajo los citados días para que su despido sea declarado improcedente”. (Fernández Domínguez, 2018, p.73).

3.2. FALTAS DE ASISTENCIA AL PUESTO DE TRABAJO

Se consideran faltas de asistencia, a modo de ejemplo: La no asistencia del trabajador a su trabajo durante la toda la jornada laboral, cuando el trabajador asiste a su trabajo, pero no realiza ninguna tarea; cuando el trabajador se dedica durante la jornada laboral a tareas distintas de las que tiene encomendadas, cuando el trabajador recibe clases de formación durante su jornada y no asiste a las clases. (Carmona Pozas,1992).

Es necesario distinguir las ausencias injustificadas prolongadas del abandono del puesto de trabajo. Así “en este segundo caso el trabajador muestra por la vía de los hechos su voluntad de romper con el contrato de trabajo y no simplemente de incumplirlo, de modo que el despido no constituye la institución aplicable, asimilándose el supuesto a una hipótesis de dimisión (art. 49.1.d) ET), con lo que las garantías aplicables al despido se ven seriamente mermadas. Por esta razón solo cabría calificar la conducta del trabajador como abandono cuando sea patente e indubitada su voluntad de dar por concluida la relación laboral. Lo que no ocurre en la falta de asistencia injustificada” (Pérez Rey y Trillo Párraga, 2020, p.82).

Por lo tanto, lo fundamental que hay que tener en cuenta para distinguir la falta de asistencia con el abandono del puesto de trabajo es la voluntad del trabajador, ya que en el segundo caso ocurre que el trabajador no quiere volver a trabajar en la empresa.

Este criterio se recoge por el Tribunal Central de Trabajo, existente con anterioridad a la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985,² cuando indica que “el abandono del trabajador requiere una expresa y terminante voluntad de extinguir

² STCT de 26 de junio de 1980, Ar 3838.

la relación laboral”, que “el abandono requiere actos propios de inequívoca interpretación”³, “que existe abandono cuando la conducta del trabajador supone una evidencia objetiva de rotura del vínculo contractual”⁴, que “el abandono como hecho extintivo voluntario no se presume, y por ello requiere una conducta inequívoca, como puede ser el no acudir al llamamiento de la empresa tras un período de suspensión de contrato”⁵, y que “es abandono cuando los trabajadores fijos discontinuos no se reincorporan voluntariamente a una de las campañas”⁶.

Respecto a las faltas de asistencia, el TS⁷ recoge el siguiente criterio “Las faltas de asistencia que no lleven consigo el deliberado propósito de dar por terminado el contrato por parte del trabajador no constituye un abandono”. Y que “las faltas de asistencia al trabajo no tienen el valor concluyente del que pudiera deducirse la voluntad del trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo”⁸.

Por tanto, de la lectura de las sentencias anteriores podemos manifestar que para que exista abandono se requiere una voluntad expresa e inequívoca de extinguir el contrato de trabajo, y que en las faltas de puntualidad falla ese requisito porque no se puede deducir de ellas que el trabajador quiera dar por terminado el contrato.

Por lo que refiere a las faltas de asistencia, se viene distinguiendo entre las faltas de asistencia justificadas y las injustificadas.

Es preciso decir que, si bien la carga de la prueba de la no asistencia, la tiene el empresario, pero la prueba de su posible justificación recae sobre el trabajador.

³ STCT del 6 de octubre de 1981, Ar 5666.

⁴ STCT de 19 de febrero de 1985, Ar.1142.

⁵ STCT de 11 de abril de 1985.

⁶ STCT de 21 de junio de 1977, Al. 985.

⁷ STS de 15 de noviembre de 1965.

⁸ STCT de 19 de abril de 1982, Ar. 2282.

Respecto a este tema, hay que determinar primero si existe alguna causa que permite al trabajador ausentarse de su trabajo y segundo si ha seguido el procedimiento formal adecuado para comunicárselo al empresario.

En este sentido, cuando, según la ley o el convenio colectivo, el trabajador tiene permiso escrito, verbal o tácito para ausentarse del trabajo, la ausencia se entiende como justificada. Si el trabajador, aunque no tenga permiso, prueba que existe una causa legal o convencional que dan derecho al permiso, la ausencia también puede ser considerada como justificada. Cuando el trabajador no siga el procedimiento para solicitar estos permisos, los tribunales laborales, en la mayoría de las veces, actúan con bastante flexibilidad y consideran desproporcionada la sanción de despido (Sempere Navarro y Martín Jiménez, 2009).

3.3. LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD

Como ya dijimos en la introducción al referirnos a este incumplimiento, la falta de puntualidad consiste en no acudir al trabajo al comienzo, durante o al final de la jornada diaria. Es una ausencia parcial, no total.

El TSJ de la Comunidad de Madrid⁹ respecto a este tema indica que “las faltas de puntualidad consisten en una ausencia parcial al puesto de trabajo o en la no realización de la jornada completa, siendo frecuente que los convenios colectivos determinen el número de faltas de puntualidad que puedan configurar, la existencia de causa suficiente para dar lugar a un despido disciplinario procedente” y el TS¹⁰ que “la inasistencia quiere decir tanto llegar tarde a la empresa, como ausentarse de la misma dentro de la jornada sin justificación”.

Por otra parte, “es jurisprudencia consolidada del TS el entender que la impuntualidad tanto quiere decir llegar tarde a la empresa o marcharse antes de

⁹ STSJ Madrid de 23 de junio de 2017, Rec. 375/2017.

¹⁰ STS 14 de abril de 1983, Rj. 1983,1838.

lo debido, como ausentarse de la misma dentro de la jornada sin justificación. La falta de puntualidad no es, en definitiva, sino el incumplimiento del horario establecido. Por su parte, la inasistencia queda circunscrita a aquellos supuestos que el trabajador no acude a su faena diaria”. (Sánchez Trigueros y Hierro Hierro, 2018, p.151).

Respecto a la distinción entre faltas de asistencia y faltas de puntualidad, el TSJ Castilla y León¹¹ señala que “una ausencia de una parte de la jornada no constituye una falta de asistencia, puesto que en tales casos ha de referirse a una falta de asistencia de toda la jornada diaria, considerándose en dicho caso como una falta de puntualidad”.

3.4. JUSTIFICACION Y REITERACION DE LAS FALTAS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

“El artículo 54.2.a) del ET establece que en todo caso las faltas de puntualidad y las ausencias tienen que ser repetidas e injustificadas. Repetidas significa que hay una valoración de la gravedad. Injustificadas se refiere a una valoración de la culpabilidad. Pero en todo caso el juez tendrá que valorar las circunstancias concretas de cada caso con cierta discrecionalidad”. (Sánchez Trigueros y Hierro Hierro, 2018, p.124).

Valoración de la gravedad de la inasistencia y de la impuntualidad

Para valorar la gravedad de la inasistencia o de la imputabilidad vamos a estudiar: la repetición de las faltas, las circunstancias atenuantes y el perjuicio para la empresa.

Repetición de las faltas.

¹¹ STSJ Castilla y León (Sala Valladolid) 16 de diciembre de 2010, JUR 2010,60534.

Respecto a este tema, el TS¹² recoge que “una sola inasistencia o falta de puntualidad al trabajo, no es suficiente para justificar el despido del trabajador”.

Pero hay que tener en cuenta que “el ET no concreta el número de inasistencias o impuntualidades, labor que suelen acometer los convenios colectivos.” (Sánchez Trigueros y Hierro Hierro, 2018, p 152).

Así, los convenios colectivos se consideran decisivos para determinar el número de faltas de asistencia o de puntualidad que se requieren para ser causa de despido disciplinario o no. Por ello, los tribunales laborales consideran procedente el despido si el trabajador ha incurrido en el número de faltas fijado en el convenio colectivo aplicable, y cuando no haya alcanzado ese número de faltas será calificado de improcedente. (Sempere Navarro y Martín Jiménez, 2009).

Por tanto, entiendo que sería conveniente que todos los convenios colectivos fijasen el número de repeticiones de faltas de asistencia o puntualidad, para que estas puedan ser consideradas causa de despido. De este modo, los jueces podrán determinar si el despido es procedente o no, sin tener que acudir a su libre arbitrio por no estar recogidas en el convenio colectivo el número de causas de inasistencia e impuntualidad.

En los casos en que no exista convenio colectivo aplicable, el criterio que establece en este caso el TSJ de Cantabria¹³ es que habrá que acudir a “un módulo normal” y el TSJ de Aragón¹⁴ “es que habrá que acudir básicamente a criterios de razonabilidad”.

Se considera más grave la ausencia de tres o cuatro días seguidos, que si únicamente faltas uno o dos días y es más grave la inasistencia en días

¹² STS de 20 de mayo de 1987, RJ 1987, 3752.

¹³ STSJ de Cantabria de 7 de febrero de 2002, JUR 2002,321249.

¹⁴ STSJ de Aragón de 29 de abril de 2002, AS 2002,2070.

consecutivos que la de días alternos. Tratándose de faltas de puntualidad, los tribunales consideran que por muchas faltas que se repitan para que sean suficientes para el despido, debe concurrir alguna circunstancia agravante, como que se le hubiese advertido previamente al trabajador. (Sempere Navarro y Martín Jiménez, 2009).

Circunstancias atenuantes.

Aunque el trabajador haya cometido el número de faltas exigido, si el tribunal encuentra circunstancias atenuantes de la gravedad, el despido se declarara improcedente. En general, serán circunstancia atenuante, que el trabajo se haya realizado, sin perjuicio grave para la propia empresa. (Sempere Navarro y Martín Jiménez, 2009).

Así, el TSJ Cataluña¹⁵ recoge que “las faltas de puntualidad en que incurre un trabajador no fueron obstáculo para que el actor cumpliera el trabajo que tenía asignado durante cada uno de esos días, por lo que constituye un incumplimiento de escasa entidad, no susceptible, desde luego, de ser sancionado con el despido”.

Perjuicio para la empresa

Cuando la falta de asistencia o de puntualidad no sea grave, si esta ocasiona un riesgo grave a las personas o a las cosas, esta falta puede ser calificada como muy grave, sancionable con el despido por causa de transgresión de la buena fe contractual. (Sempere Navarro y Martín Jiménez, 2009).

Respecto al perjuicio contra la empresa, el TSJ de Castilla y León¹⁶ indica que “entre las ausencias injustificadas al trabajo que ocasionan graves perjuicios

¹⁵ STSJ Cataluña 11 de diciembre de 2002, AS 2003, 332.

¹⁶ STSJ CYL. 21 de octubre de 2002, AS 2002,3219.

para la empresa han de señalarse, especialmente aquellas que originan hacer el cierre del centro de trabajo con motivo de esta, al provocar la paralización de toda actividad de la empresa”.

Entiendo, que estas actuaciones se traten como transgresión de la buena fe contractual me parece muy consecuente, porque puede ser que con un solo retraso o una sola ausencia se puede ocasionar un perjuicio muy grande a la empresa y en estos casos el despido no se podría justificar por el empresario por el incumplimiento que estamos tratando, ya que no hay repetición de faltas. Por otra parte, está claro que, si la ausencia o la impuntualidad provoca el cierre de la empresa, es lógico que se pueda despedir al trabajador por el grave daño causado.

Valoración de la culpabilidad

“Para ser sancionables con despido disciplinario, los incumplimientos relativos a los deberes laborales, de asistencia y puntualidad, deben ser, como todos, del artículo 54 ET, culpables. Cabe interpretar que el adjetivo injustificadas de la letra a del artículo 54.2 ET quiere referirse precisamente a este juicio sobre la culpabilidad del sujeto infractor” (Sempere Navarro y Martín Jiménez, 2009, p.135).

En el mismo sentido, “para que una acción u omisión del trabajador pueda ser sancionable con despido disciplinario, los incumplimientos laborales de asistencia y puntualidad deben ser culpables. El atributo del art. 54.2 a) ET referido a injustificadas describe el juicio de culpabilidad del sujeto infractor: si la no asistencia del trabajador o su impuntualidad se encuentran justificadas, no existe incumplimiento laboral como consecuencia; el despido no podrá ser declarado procedente”. (Sánchez Trigueros y Hierro Hierro, 2018, p.124).

Por tanto, se puede referir que lo que determina la culpabilidad del trabajador es la falta de justificación de las ausencias o de los retrasos. Por tanto, si la falta es justificada por el trabajador, estará exento de responsabilidad por la inexistencia de culpa.

El ET establece que no se computarán como faltas de asistencia, entre otras, las ausencias debidas a una huelga legal por el tiempo de duración de la misma, al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, a un accidente de trabajo, a baja por maternidad, riesgo durante el embarazo licencias y vacaciones, las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Así, el TS¹⁷ indica que “en los casos de incapacidad temporal el trabajador que no puede ocupar su puesto de trabajo debido a que físicamente no puede realizar su trabajo por enfermedad o como consecuencia de un accidente de trabajo” y que “en ese caso debe comunicar a la empresa que no va a asistir a su puesto de trabajo debido al problema que sufre y debe aportar una baja médica a la empresa. Tendrá un plazo máximo de 3 días para aportar la baja médica. Si por un casual se superasen dichos días, el trabajador podría enfrentarse a una sanción administrativa pero nunca a un despido”¹⁸.

3.5. LA RELACIÓN LEY Y CONVENIO COLECTIVO EN LA REGULACIÓN DE ESTE INCUMPLIMIENTO

El art. 58.1 ET establece: “Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”.

¹⁷ STS de 18 de Julio de 1988, 11725/1988.

¹⁸ STS de 31 de octubre de 1988, 7587/1988.

“El ET no concreta el número de inasistencias o impuntualidades, labor que suelen acometer los convenios colectivos. Pero ello no impide al empresario ejercer su poder disciplinario frente al trabajador incumplidor; en estos casos habrá que acudir el árbitro judicial. Por este motivo, según la jurisprudencia, el juez ha de aplicar la doctrina gradualista a las faltas de asistencia o de puntualidad, lo que exige, un análisis individualizado de las faltas, atendiendo no solo a su comisión, sino también al momento y la motivación que las causó, las consecuencias que hubieran podido producirse para la empresa, el grado de responsabilidad del trabajador, su antigüedad, etc., para determinar si procede o no la sanción” (Sánchez Trigueros y Hierro Hierro, 2018).

No todas las causas del art. 54.2 ET se concretan y gradúan con la misma precisión en los convenios colectivos. Así, mientras la negociación colectiva desarrolla de forma muy precisa los incumplimientos por causa de faltas de asistencia o puntualidad, no ocurre lo mismo para el resto de las causas. (Sempere Navarro y Martín Jiménez, 2009).

El hecho de que no se concreten por el ET el número de faltas para que los incumplimientos sean causa de despido, plantea un problema en el caso de que tampoco exista esa concreción en el convenio colectivo aplicable. De esta forma, se dejaría la decisión al arbitrio del juez. En estos casos el juez debería aplicar la doctrina gradualista a las faltas de asistencia o de puntualidad.

Para ilustrar este tema, el TS¹⁹ dispone “La imprecisión en cuanto al número concreto de faltas que se exijan para justificar el despido han de salvarse, mediante la aplicación complementaria de la normativa laboral del sector en el que se integre la empresa”, el TSJ Cantabria²⁰ “lo que no queda duda es que la apreciación numérica de las faltas debe ser acorde con lo que dispongan los

¹⁹ STS de 27 de marzo de 1990, Rec. 2349.

²⁰ STSJ Cantabria 7 de febrero de 2002, Rec. 132249.

convenios colectivos” y el TC²¹ “son las normas sectoriales las que en ocasiones delimitan y concretan los periodos computables como faltas de asistencia”.

Puede suceder que el convenio colectivo aplicable no concrete el número de faltas o incluso que no existiese convenio colectivo aplicable. En tales casos, habrá que atender a un criterio de gravedad, acudiendo a criterios de razonabilidad.

En esta línea, el TS señala que las faltas por impuntualidad han de ser analizadas en su realidad, en el momento que se han producido y con los efectos que causan. Si el empresario ha consentido y tolerado durante tiempo las faltas de puntualidad, no puede sin previo aviso dejar de aplicar dicho régimen de tolerancia y sancionar al trabajador (Sánchez Trigueros y Hierro Hierro, 2018).

Vamos a citar una serie de Convenios y cuál es la regulación que establecen para que puedan ser causa de despido las faltas de asistencia y puntualidad.

En el V Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, se establece en el art. 60 que: “se considerarán faltas muy graves las siguientes: a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año. b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes”.²²

EL V convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, establece en el art. 64.3 y 4 que son faltas graves: Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes y la primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Compañía, salvo que

²¹ STC de 29 de abril de 1982, AR. 2488.

²² Artículo 60 del BOE, del 12 de enero de 2022.

se demuestre que es debido a causa no imputable a la persona trabajadora, y en el art. 65.1 que son faltas muy graves: La falta de tres días o más al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique ²³ .

En el convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la SS, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, se establece en el art. 70.3 que: “Se considerarán faltas muy graves las siguientes: e) Díez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes. f) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique”.

En el VI Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería, con vigencia desde el día 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024, se establece en el art. 40.1 que: “se considerarán faltas muy graves las siguientes: tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de treinta días, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año”.

En el convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, con vigencia el 31 de diciembre de 2024, se establece en el art. 27.1.C: “que son faltas muy graves: faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada”²⁴

De la lectura de los convenios transcritos se puede observar que todos recogen el número de faltas de asistencia y puntualidad que se consideran faltas muy graves, que, en su caso, pueden ser merecedoras del despido, entiendo que

²³ Artículo 64.3 y 65.1 del BOE, del 17 de octubre del 2022.

²⁴ Artículo 27.1 C, 40.1 y 70.3 del BOE, del 10 de marzo del 2023.

es muy importante que aparezcan reflejadas, con el objeto de dotar seguridad jurídica tanto al trabajador como al empresario.

Por otra parte, “los convenios colectivos no mantienen una uniformidad de criterio respecto a esta causa del despido, sino que presentan una gran variedad en su regulación, que atiende obviamente a la actividad desarrollada y a la repercusión de las faltas mismas sobre el proceso productivo. Lo habitual es que se especifique numéricamente la cifra de faltas precisa para la tipificación de incumplimiento merecedor de la sanción. En otros casos se exige el sistema de la cuantificación en un plazo determinado del tiempo (el más usual). O en última instancia, se entiende que la reiteración en la conducta del trabajador, que aisladamente tenía una calificación menor, es la que origina la mayor gravedad de la sanción”. (Carmona Pozas, 1992, p.130).

3.6. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL SOBRE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD

Para elaborar la evolución jurisprudencial sobre el despido disciplinario por causa de faltas de asistencia y de puntualidad se ha acudido a la jurisprudencia laboral del TS y a la doctrina judicial de los TSJ.

El estudio jurisprudencial lo vamos a enfocar desde el punto de vista de cómo se determina, por la jurisprudencia y la doctrina judicial si estamos ante faltas de puntualidad o de asistencia repetidas e injustificadas, y si es un incumplimiento grave y culpable del trabajador, teniendo en cuenta que es el empresario el que debe acreditar el incumplimiento y que es el trabajador el que debe justificar que sus inasistencia o falta de puntualidad fueron debidas a causas que le impidieron acudir al trabajo.

Para ello vamos a relacionar una serie de sentencias que se refieran a esas circunstancias.

Respecto al hecho de que, si las faltas producen automáticamente la extinción del contrato, el TS²⁵ indica “La comisión de las faltas de puntualidad o asistencia no actúa de manera automática como causa de extinción contractual por motivos disciplinarios, pues resulta necesario tomar en consideración las circunstancias en concurran en el caso concreto y los efectos producidos sobre la organización empresarial”.

Respecto a la carga de la prueba el TS²⁶ dispone que “incumbe a la empresa acreditar la existencia de las faltas o hechos imputados al trabajador en la carta de despido, correspondiendo probar a éste que sus faltas o inasistencias al trabajo fueron debidas a causas que le impidieron legalmente comparecer al trabajo los citados días para que su despido sea declarado improcedente”.

Respecto a si son injustificadas o no las ausencias, el TS²⁷ indica que “son injustificadas las faltas al trabajo tras la conclusión del periodo de incapacidad temporal por resolución administrativa que deniega la solicitud de incapacidad permanente total, por lo que se declaró el despido como procedente” y que “la alegación de la trabajadora de la de no asistencia al trabajo en razón de la crisis que atravesada no impide la decisión de despido cuando quedó acreditado que durante los días de ausencia prestó servicios a otra empresa”.²⁸

Respecto a las faltas de puntualidad, el TS²⁹ concluye que “se declara improcedente el despido de un trabajador por cometer algunas faltas de puntualidad, producidas dentro de un margen de minutos prácticamente

²⁵ STS de 21 de abril de 1983 RJ 1453/1983.

²⁶ STS 14 de febrero de 1986, RJ 1986,762.

²⁷ STS de 27 de marzo de 2013, Rec. 1291/2012.

²⁸ STS de 17 de julio de 2018, Rec. 775/2018.

²⁹ STS de 19 de octubre de 1990 Rec. 747/1989.

irrelevante y por la existencia de una huelga de transporte en uno de los días de mayor retraso, ya que no reúne los caracteres de gravedad requeridos para la pertinencia de la máxima sanción, cual es la de despido”, que “se declara improcedente el despido de un trabajador por el frecuente retraso en la entrada al trabajo y a la compensación que hacía demorando la salida, siendo una circunstancia conocida por la empresa y tácitamente tolerada por la misma, ya que transcurrieron más de cuatro años desde la última advertencia conocida de la impuntualidad hasta la fecha del despido”³⁰ y que “se declara improcedente el despido de un trabajador que, entre los meses de noviembre de 1987 a marzo de 1988, ambos inclusive, el demandante ha faltado en diversas ocasiones a la puntualidad de la entrada al trabajo, si bien ninguna de ellas ha excedido de la media hora, cuando del tiempo de demora ha de descontarse diez minutos de tolerancia que la empresa concede a sus trabajadores. La conducta la descrita que, si bien no se puede considerar exenta de toda corrección, no es merecedora de la sanción máxima de despido, al no observarse que sea grave y culpable”.³¹

Por otra parte, se considera injustificada, de acuerdo el TS³² “la conducta del trabajador de decidir unilateralmente el periodo de su disfrute ausentándose de su trabajo sin previo acuerdo con la empresa es subsumible en el incumplimiento contractual grave y culpable previsto en el invocado artículo 54.2, a)”, en sentido contrario, se considera justificada “el acreditamiento tardío ante el empresario de la situación de incapacidad laboral transitoria ha venido siendo considerada por la sala como una falta no generadora de sanción de despido”.³³

También se considera injustificada de acuerdo con el TS³⁴ “la ausencia por la entrada en prisión por cumplimiento de condena una vez la sentencia penal

³⁰ STS de 24 de septiembre de 1990, 10436/1990.

³¹ STS de 16 de enero de 1990, ST 168/1990.

³² STS 1 de octubre de 1987, Rj. 1987/6795.

³³ STS 31 de octubre de 1988, Rj. 1988,8189.

³⁴ STS de 16 de julio de 2006, Rec. 5306/2004.

adquiere firmeza, pues en ese caso la incomparecencia en el trabajo deja de tener cobertura como causa de suspensión del contrato, para pasar a configurarse como un incumplimiento contractual sancionable por el titular de la unidad productiva, en virtud de lo dispuesto en el artículo 54.2 a)".

Por otra parte, también el TS³⁵ dispone que “la repetición de las faltas exige una expresión de actos de la misma entidad expresivos de una conducta incompatible con la buena marcha de la producción de la empresa”.

Respecto a la justificación de las faltas la TS³⁶ determina que “las ausencias deben ser injustificadas debiendo entenderse por justificación la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador, y de los cuales no sea en forma alguna culpable, que le impidan asistir al trabajo”.

Respecto a la doctrina judicial de los TSJ cabe destacar:

En lo que se refiere al grado de culpabilidad la TSJ Castilla y León³⁷ indica que “el despido requiere que la culpabilidad resalte de modo patente, no cuando resulte atemperada o atenuada en virtud de las circunstancias concurrentes”.

Respecto a las faltas de puntualidad, la TSJ Islas Canarias³⁸ apunta que “la doctrina es tolerante con las faltas aisladas u ocasionales, aún injustificadas”. La TSJ Islas Baleares³⁹ indica que “las faltas de puntualidad no justifican el despido cuando la empresa las ha venido tolerando, creándose un clima de permisibilidad, confianza y benevolencia en el trabajador, sin que de forma sorpresiva se le pueda despedir”.

³⁵ STS 7 de marzo de 1980, Rec.1980/1102.

³⁶ STS 8 de febrero de 1990, Rec. 7154/1990.

³⁷ STSJ Castilla y León (Sala Valladolid) 16 de octubre 2013, JUR. 2013,334832.

³⁸ STSJIC Santa Cruz de Tenerife de 24 de marzo de 2011. Rec. 907 /2010.

³⁹ STSJ Islas Baleares de 6 de octubre de 2000, Rec. 384/2000.

En el mismo sentido, la TSJ de Cataluña⁴⁰ dispone que “aunque no lo recoja la norma colectiva, no es de recibo que la empresa espere a que existan numerosas faltas de puntualidad, sin sancionar previamente, ni advertir al trabajador de ello y que siga abonando en todo caso y durante todo el tiempo el plus de puntualidad y espera a que existan numerosas faltas de puntualidad para proceder al despido disciplinario”. La TSJ de Madrid⁴¹ establece que “las faltas de puntualidad de escasos minutos, compensadas con salidas tardías, no son lo bastantes graves para justificar un despido disciplinario”. Y el TSJ de Murcia⁴² establece que “se considera justificación de la falta de puntualidad la tolerancia previa y la constatación de horario flexible”, y que “se considera justificación de la falta de puntualidad la tolerancia previa, aunque el centro de trabajo tenga horario determinado”⁴³.

Respecto a la tolerancia de las empresas acerca de las faltas de puntualidad conviene destacar la TSJ de Murcia⁴⁴ que indica que “el hecho de no sancionar la empresa en otras ocasiones retrasos injustificados, o el haberlos sancionado antes con menor gravedad, no atribuye al trabajador un derecho permanente y de futuro para incumplir con sus obligaciones laborales”.

Con respecto a las faltas de puntualidad, el TSJ de Andalucía⁴⁵ “declara procedente el despido disciplinario de una trabajadora a la que la empresa sancionó con amonestación escrita por falta muy grave durante tres meses en los que acumulaba retrasos. En total, llegó hasta su despido a 14 faltas de puntualidad en los últimos cinco meses, cifra que alcanzó en total los 31 retrasos en los últimos 10 meses”. El TSJ Castilla y León⁴⁶ “declaró procedente el despido de una

⁴⁰ STSJ de Cataluña de 7 de abril de 2005, AS 2005,1281.

⁴¹ STSJ de Madrid de 6 de noviembre de 2009, AS 2009,3040.

⁴² STSJ de Murcia 1 de octubre de 2003, Rec. 1009/2003.

⁴³ STSJ de Murcia 17 de octubre de 2005, Rec. 962/2005.

⁴⁴ STSJ de Murcia 19 de abril de 2010, Rec. 107/2010.

⁴⁵ STSJ de Andalucía marzo de 2018, Rec. 1130/2017.

⁴⁶ STSJ Castilla y León, Julio 2017, Rec. 1042/2017.

limpiadora por faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo que limpiaba en un edificio durante dos horas y media por la mañana. Estos retrasos llegaron a superar a lo largo de un mes y hasta en seis ocasiones el 20% de la jornada laboral. En la sentencia aludió al artículo 41.3 del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales donde se cita como infracción contractual muy grave las 10 faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo por tiempo superior a cinco minutos, llegando la limpiadora a acumular 12 jornadas de impuntualidades” y el TSJ Castilla la Mancha⁴⁷ “declaró procedente el despido de un comercial por haber sido impuntual sin justificación en la entrada de su trabajo en multitud de ocasiones, y por ello haber disminuido el rendimiento de su trabajo aminorando el nivel de ventas mensual en un 70%. El tribunal acreditó que no eran casos “aislados o esporádicos”, sino que se configuran como faltas “absoluta y totalmente reiteradas a lo largo de toda la vinculación laboral”, y que se producían a pesar de los específicos intentos de la empresa para localizarlo”.

Por otra parte, es jurisprudencia consolidada del TS⁴⁸ que “la impuntualidad es llegar tarde a la empresa, o marcharse antes de lo debido y también ausentarse de la empresa sin justificación” y que “la falta de puntualidad no es, en definitiva, sino el incumplimiento del horario establecido. Por su parte, la inasistencia queda circunscrita a aquellos supuestos en los que el trabajador no acude a su faena diaria”.⁴⁹

“En el artículo 54.2.a) establece que no se puede justificar un despido disciplinario cuando el incumplimiento se puntualiza en una sola falta de asistencia. El ET únicamente estima falta muy grave las ausencias repetidas e injustificadas al puesto de trabajo”. (Sánchez Trigueros y Hierro Hierro, 2018, p.124).

⁴⁷ STSJ Castilla la Mancha de febrero de 2017, Rec. 1676/2016.

⁴⁸ STS de 14 de abril 1983, RJ 1983,1838.

⁴⁹ STS de 5 de julio de 1973, RJ.1973, 3274.

En lo que se refiere a la justificación del despido, el TS⁵⁰ indica que “una sola inasistencia o falta de puntualidad al trabajo no es causa suficiente para justificar el despido del trabajador”.

4. EL REGISTRO DE JORNADA

El Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, (en adelante RD-Ley 8/2019), ha introducido un nuevo apartado en el artículo 39 del ET por el que se establece la obligación empresarial de garantizar un registro diario de la jornada de los trabajadores.

Así el apartado 9 del artículo 34 del ET queda redactado de la siguiente manera: “La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este art.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante ITSS)”.

Visto el preámbulo del citado RD-Ley, podemos decir que los motivos de su regulación atienden a la lucha contra la precariedad laboral, a garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, a crear un marco de seguridad

⁵⁰ STS de 20 de mayo de 1987, RJ 1987,3752.

jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la ITSS.

También se pretende poder controlar la realización de horas extras por parte de los trabajadores, que si no se registran puede suponer una merma del salario del trabajador y una disminución de los ingresos de la SS por no cotizar por ellas.

Creo que se puede llegar a la conclusión que, con esta regulación, se va a lograr un avance trascendental para intentar corregir los abusos que cometen algunas empresas con sus trabajadores, ya que algunos de ellos realizaban un horario superior al legalmente establecido sin recibir a cambio un aumento de su sueldo por las horas extras realizadas. Aun así, algunas empresas intentarían de alguna manera eludir lo establecido en esta normativa, intentando trucar o manipular el registro de jornada.

También, el establecer un registro diario de jornada obligatorio va a dotar a la ITSS de un instrumento para determinar el horario real realizado y poder, en su caso, levantar acta de las infracciones cometidas por no respetar el empresario el horario legal establecido.

Conviene recordar, que, en el preámbulo del RD-Ley 8/2019, se recogía un dato estremecedor en la encuesta de población activa: “Había un 48 por ciento de las personas trabajadoras que declaraban realizar horas extraordinarias y que no les eran abonadas ni, por tanto, se cotizaba por ellas a la SS. Ello supone un perjuicio grave para esas personas y para el sistema de SS.”

Por otra parte, conviene indicar, que el establecimiento del registro horario va a ser determinante tanto para el trabajador como para el empresario, a la hora de probar o no las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo como causa de despido.

Computo del trabajo efectivo.

La nueva regulación formal no va a alterar de las reglas del cómputo de la jornada, ni de los tiempos de descanso. Pero, debe ser necesario determinar que debe considerarse tiempo de trabajo efectivo.

No consideran tiempo de trabajo efectivo, según el TSJ País Vasco⁵¹ “los cambios de ropa o aseo personal, salvo que se reconozca como condición más beneficiosa” según TSJ de Castilla La Mancha⁵² “el tiempo dedicado a vestirse y desvestirse, así como a recoger y dejar el arma del armero, cuando el vestuario y el armero se encuentra en el mismo centro donde se prestan los servicios” y según el TS⁵³ “el tiempo empleado en coger y dejar el vehículo de la empresa en el garaje que se encuentra en el mismo centro de trabajo”.

Por otra parte, en los desplazamientos de trabajadores que tienen asignado un centro de trabajo habitual, se considera jornada a todos los efectos según el TS⁵⁴ “el tiempo de los desplazamientos que no son los propios de ida y vuelta al trabajo desde el domicilio del trabajador, sino que tienen por caso un deber impuesto por la empresa en atención a las necesidades o conveniencia del servicio” y “el tiempo del desplazamiento desde el centro de trabajo al lugar de prestación de servicios y de regreso”⁵⁵.

Respecto al descanso durante la jornada diaria, conocido comúnmente como descanso para el bocadillo, aparece regulado en el artículo 34.4 del ET que establece que, si la jornada excede de 6 horas, tendrá derecho a un descanso no

⁵¹ STSJ País Vasco de 24 de enero de 2012, Rec. 3179/ 2011.

⁵² STSJ Castilla La Mancha, 16 de junio de 2017, Rec. 975/ 2006.

⁵³ STS 12 de diciembre de 1994, Rec. 1320/ 1994.

⁵⁴ STS 18 de septiembre de 2000, Rec. 1696/1999.

⁵⁵ STS 24 de junio de 1992, Rec. 2010/1991.

inferior a quince minutos y será tiempo efectivo si está establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo.

Por lo tanto, se puede concluir que este periodo de descanso se considerara trabajo efectivo cuando venga establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo. En este sentido el TSJ Madrid⁵⁶ indica “el descanso para el bocadillo solo tiene esa configuración cuando así se establece por convenio colectivo o contrato de trabajo”.

Con la entrada en vigor del registro diario de la jornada, hay situaciones o pausas que se dan en todos los trabajos, como, por ejemplo, salir a fumar, tomarse un café, atender una llamada personal etc., que no están reguladas en la normativa del registro diario de jornada. Hasta ahora no se consideran tiempo de trabajo efectivo, aunque se estaba tolerando por las empresas. Por ello, habrá que regularlas por convenio colectivo o pacto de empresa, para determinar si hay que descontarlas o no de la jornada diaria del trabajador y si son objeto de registro o no.

Ámbito subjetivo de aplicación del registro de jornada

“El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 ET. Así, las empresas quedan obligadas al registro diario de jornada también respecto de trabajadores “móviles”, comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa”. (Guía Sobre el Registro de Jornada, p.1).

⁵⁶ STSJ Madrid de 25 de abril de 2005, Rec.1895/2005.

Por lo tanto, la mayoría de las empresas deben llevar el registro diario de jornada, si bien hay algunas excepciones o particularidades, como en las relaciones laborales de carácter especial, trabajadores con un régimen específico en materia de jornada, en modelos de organización de trabajo que se basan en fórmulas de flexibilidad del tiempo de trabajo y de distribución irregular de jornada, en este último caso no se incluye el trabajo a distancia o teletrabajo y horarios flexibles del trabajador.

Por otra parte, “están excluidos del registro de jornada los trabajadores autónomos, incluidos los trabajadores autónomos económicamente dependientes, los socios trabajadores de cooperativas, los funcionarios y el personal estatutario” (Alonso Mellado y Rodríguez Pastor, 2019, p.42)

Según mi opinión, tratándose de empresa que tengan contratados a trabajadores que trabajen en el mismo centro de trabajo, tenga una jornada laboral normal y un horario fijo no habrá muchos problemas para establecer el registro de jornada. Pero, fuera de estos casos su establecimiento será un poco más difícil.

Hay que hacer una referencia expresa al trabajo a distancia y al teletrabajo. En estos casos, las empresas también tienen que llevar un registro de la jornada, este registro podría ser telemático, fichando en la Tablet, teléfono u ordenador. No obstante, se podrá establecer otro similar por convenio o por pacto de empresa.

Modalidades de Registro

Repasando la normativa que regula el registro diario de jornada no concreta la forma en que ha de realizarse el registro de jornada, por ello tendrán que ser los convenios colectivos y los pactos de empresa los que establezcan el procedimiento de registro.

En principio puede ser válido cualquier sistema, pero debe comunicarse al trabajador obligatoriamente. A título de ejemplo, podemos enumerar los siguientes sistemas: Hojas Excel con firmas a la entrada y a la salida, mediante medios informáticos, de forma biométrica, con torno a la entrada y salida, lectores de tarjetas.

El registro diario de jornada como medio de prueba en el proceso laboral.

El registro diario de jornada puede ser determinante en un proceso ordinario sobre reclamación de cantidad por la realización de horas extras o en las modalidades procesales de impugnación de sanciones o de impugnación de un despido disciplinario”. (Alfonso Mellado y Rodríguez Pastor, 2019, p.50)

En lo que se refiere al proceso ordinario de reclamación de cantidad por realización de horas extras, la jurisprudencia del TS⁵⁷ tiene declarado que “corresponde al trabajador la carga de probar la realización de horas extras”.

El registro diario de jornada puede servir como medio de prueba en los casos de despido disciplinario por faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, salvo que las inasistencias o faltas de puntualidad estuvieran justificadas.

Por tanto, entiendo, que el registro de jornada va a tener un valor trascendental para poder probar que se han realizado o no horas extraordinarias y también si ha habido falta de asistencia o puntualidad al trabajo. Así, el establecimiento del registro de jornada de forma obligatoria es un gran avance, tanto para trabajador como para el empresario, ya que van a contar con un medio probatorio muy importante para la defensa de sus posiciones.

Trabajadores a distancia.

⁵⁷ STS 22 de julio de 2014, Rec. 2129/2013.

Los trabajadores a distancia, en los que incluimos a los trabajadores a domicilio y teletrabajadores están obligados también al registro diario de jornada. Los convenios y los pactos de empresa establecerán la forma de cumplimiento de esta obligación, siempre que se garantice un sistema objetivo, fiable y accesible”. (Alfonso Mellado y Rodríguez Pastor, 2019, p.99).

9-ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DICTADA POR TSJ DE ASTURIAS QUE DECLARA COMO IMPROCEDENTE EL DESPIDO DISCIPLINARIO POR 176 FALTAS DE PUNTUALIDAD EN EL TRABAJO

9.1. INTRODUCCIÓN

El análisis de esta sentencia resulta muy útil para observar la resolución de los conflictos laborales planteados con relación a las faltas de puntualidad en el trabajo como causa de despido.

Destaca en el caso planteado en esta sentencia, que, tanto en primera como en la segunda instancia, los tribunales no han considerado como procedente el despido por la reiteración de faltas de puntualidad, basándose en que el despido era desproporcionado y que fue una respuesta desmedida por parte de la empresa.

La sentencia tuvo una importante relevancia en los principales medios de prensa, ya que el despido se produjo como consecuencia de 176 retrasos de puntualidad en el trabajo en un periodo de cinco meses, y llamó la atención a los medios de comunicación que siendo tantos los retrasos, los tribunales hayan dado la razón, en dos instancias distintas, a la trabajadora despedida.

9.2. SENTENCIA OBJETO DE ANALISIS Y PARTES INTERVINIENTES

Vamos a analizar la sentencia dictada por el TSJ de Asturias en el Recurso de Suplicación, presentado por la Clínica Gafas SL, contra la sentencia dictada por el Juzgado de los Social N.º 6 de Oviedo en el procedimiento de Despido, contra Dña. María Teresa, que fue declarado improcedente.

9.3. HECHOS EN QUE CONSISTE EL CASO

Después de analizar la sentencia, los hechos más importantes del caso se pueden resumir en los siguientes:

D^a. Belinda comenzó a prestar servicios para la empresa CLINICA GAFAS, S.L. el 01-12-12, a jornada completa, con la categoría profesional de Óptico, y con sujeción a las condiciones al Convenio Colectivo del sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta, Asistencia y Análisis Clínicos del Principado de Asturias.

El horario de D^a María Teresa era de 09:00 a 13:30 y de 15:30 a 19:30 horas.

La clínica el 03-09-21 notificó su despido disciplinario con efectos 9 de septiembre de 2021, basado en que Dña. María Teresa había cometido faltas de puntualidad. En concreto, desde el día 3 de marzo de 2021 hasta el día 13 de agosto de 2021 se contabilizaron 176 faltas de puntualidad a la entrada, tanto por la mañana como por la tarde, siendo la media del retraso de unos 5 minutos aproximadamente.

Que los datos de los retrasos se obtenían del registro diario de jornada, ya que todos los empleados tenían que “fichar” al entrar y al salir del trabajo. Había que tener en cuenta que los trabajadores del centro, al comenzar la jornada laboral primero se cambian de ropa para ponerse el uniforme de trabajo, tras lo cual dejaban constancia en el registro diario de jornada su hora de entrada y de salida.

Que en la clínica se seguía un protocolo en la atención del paciente que empezaba por la revisión optométrica al cliente. Por ello la clínica alegaba que los retrasos habituales de Dña. María Teresa provocaban demoras injustificables que

suponían una falta de respeto hacia el paciente y su tiempo y se traducían en una mala imagen de la clínica.

Además, según la clínica, la trabajadora cometía recurrentes desvíos en otros protocolos clínicos establecidos, e incurría en diversas conductas como falta de compañerismo, falta de disciplina en las normas establecidas por la empresa, y no atender al público con la corrección y diligencias debida, que deberían de tenerse en cuenta para justificar el despido. Casos que analizaremos más adelante.

9.4. ITINERARIO JUDICIAL SEGUIDO.

El litigio comenzó cuando la Clínica Gafas, SL notificó el 03-09-21 el despido disciplinario a su empleada Dña. María Teresa con efectos 9 de septiembre de 2021, basado en que Dña. María Teresa había cometido faltas de puntualidad.

Doña Belinda presentó solicitud de celebración de acto de conciliación por despido improcedente el día 24-09-21, el que se celebró el 11-10-21 con la sola asistencia Dña. María Teresa, por lo que se tuvo por Intentado sin efecto.

Doña María Teresa recurrió su despido ante el Juzgado de los Social N.º 6 de Oviedo, este dictó sentencia declarando el despido como improcedente y, condenando a la clínica a que readmitiera a la trabajadora en el mismo puesto de trabajo y en idénticos términos y condiciones vigentes al momento del despido, o alternativamente y a su elección, a pagar una indemnización de 24.987,38 euros, con abono en el primer caso de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de notificación de la sentencia a razón de 85,72 euros/día, entendiéndose caso de no ejercitarla que la opción era en favor de la readmisión.

Contra la sentencia del juzgado de los social N.º 6 de Oviedo, la Clínica Gafas SL presentó recurso de suplicación ante el TSJ de Asturias, Sala de lo Social, Sala Oviedo, y este Tribunal desestimó el recurso de suplicación interpuesto, confirmando

la declaración de la improcedencia del despido y condenando a la empresa recurrente al pago de las costas causadas.

9.5. CONFLICTOS QUE SE ANALIZABAN EN EL CASO PLANTEADO

Primero.

Para la Clínica Gafas SL la falta de puntualidad de Dña. María Teresa era una conducta constitutiva de falta muy grave, ya que la Resolución de 5 de enero de 2018, de la Consejería de Empleo, industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta, Asistencia y Análisis Clínicos, establece como falta muy grave más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o veinte durante seis meses.

En ese mismo texto legal se establece que ese tipo de faltas muy graves puede ser sancionadas con el despido disciplinario y por ese motivo se impone el despido disciplinario a Doña Belinda por el número de faltas de puntualidad cometidas, que suponen una absoluta falta de respeto hacia los términos de su contrato.

Respecto de este conflicto se sentenció por el Juzgado de lo Social de Oviedo lo siguiente:

“Que quedaron probados los retrasos habituales (prácticamente todos los días), unos minutos en la entrada y también en la salida, teniendo en cuenta que el retraso no lo es de llegada o salida del centro sino de la incorporación o salida efectiva al puesto de trabajo, dado que la trabajadora antes de fichar ha de pasar por el vestuario y cambiar la vestimenta.

Que la empresa sabía sobradamente o tenía que haberlo sabido que la trabajadora llegaba tarde, pues la directora médica de la empresa dijo que la demandante era la única trabajadora que llegaba tarde, y esa circunstancia se prolongó durante casi dos años. Se afirma que, pese a ello, no se la apercibió, ni

requirió ni sancionó a la trabajadora por estos retrasos, lo que le lleva a concluir que la empresa consentía ese comportamiento o, sino, no lo consideraba importante a efectos disciplinarios.

Que el despido fue la primera y única reacción empresarial a ese comportamiento, por lo tanto, por el tácito consentimiento de la empresa, resulta irracional, desproporcionado e incongruente el despido, pues antes debió la empresa advertir a la trabajadora de que no admitía esa forma de proceder, sancionarla por falta leve o grave, y solo posteriormente por falta muy grave si pese a lo anterior mantenía ese comportamiento”.

Segundo.

Que la empresa entendía que Dña. María Teresa, además, cometía recurrentes desvíos en los protocolos clínicos establecidos y estas conductas constituían para la empresa sendas faltas graves por negligencia o desidia en el trabajo que afectaba a la buena marcha del servicio.

Así, se citan las siguientes: Un registro de motivo de consulta incompleto no se dilató los ojos al paciente, lo que supuso una demora adicional de unos 15 minutos para por realizar una exploración oftalmológica adecuada a sus síntomas, el entrar y salir varias veces de Dña. María Teresa de varias salas y con varios profesionales, da una mala imagen del centro y su calidad de atención y el registro incompleto de datos en la historia clínica hace que tenga que repetirse parte de la exploración a un mismo paciente, con la consecuente pérdida de tiempo que esto supone para el médico y el paciente, además la mala imagen que se da acerca de la organización y calidad de la atención.

Respecto a estos temas se sentenció por el Juzgado de lo Social de Oviedo lo siguiente: “Sobre el incumplimiento del protocolo clínico establecido, se sentenció que la propia empresa califica los hechos de sendas faltas graves, como tal no

susceptibles de sanción con despido, que solo podrían pasar a categoría de muy graves si la primera cometida hubiera sido expresamente sancionada como tal”.

Tercero.

La empresa entendía que la trabajadora incurría en las siguientes conductas, que han de tenerse en cuenta a los efectos de graduar la sanción:

“Falta de compañerismo, ya que la clínica alegaba que Dña. María Teresa ni hacía equipo ni se integraba en las (pocas) actividades que se organizaron ese año en la empresa. Así, fue la única en no participar en el amigo invisible que se organizó en Navidad del 2020.

En momentos de ausencia de actividad Dña. María Teresa "desaparecía", no colaborando con el resto de los compañeros. Además, cada vez que se le proponía participar en cualquier nueva iniciativa, aun estando dentro de las actividades del trabajador de su categoría (optometría) exigía un aumento de salario o cambios en su horario laboral, sólo buscando una mejora personal.

Falta de disciplina en las normas establecidas por la empresa, así no se presentaba con los pacientes indicando su nombre y categoría profesional, lo que induce a errores y malentendidos, pierde el tiempo en labores fuera de su competencia, como emitir diagnósticos y valorar pruebas.

No atender al público con la corrección y diligencias debidas”.

Sobre estos asuntos por el Juzgado de lo Social de Oviedo sentenció lo siguiente: “Sobre falta de compañerismo y que no participaba en ninguna iniciativa, se considera que la empresa se adentra en un ámbito no estrictamente laboral, de modo que la actitud de la trabajadora en ese aspecto no puede ser tenida en cuenta para despedirla. Finalmente, sobre la indisciplina, se razona que, calificados los hechos de falta leve, ni qué decir tiene que la sanción no puede ser el despido disciplinario”.

9.6. FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LA SENTENCIA ANALIZADA

Primero.

El primero motivo de recurso de suplicación es que la empresa planteaba una revisión de los hechos probados e incorporaba un nuevo hecho para justificar el despido: Con motivo de la pandemia, la empresa había hecho hincapié en la puntualidad laboral y así lo había manifestado en reuniones y charlas; que en la reunión de 31/12/2020 entre la trabajadora y el gerente éste insistió en la necesidad de que fuera puntual, y le reprochó que siguiera llegando tarde, recriminándola por ello.

Como prueba para realizar la revisión la clínica aporta una grabación en lápiz electrónico que contiene un video y un audio, y el testimonio del gerente dado en juicio y la manifestación de que estos hechos no fueron rebatidos por Doña María Teresa Belinda ni fueron desestimados por el Tribunal de lo social.

La clínica sostenía que, con el nuevo hecho mencionado anteriormente, se destruía el argumento de la sentencia recurrida sobre la pasividad de la empresa ante las continuas y anteriores impuntualidades de la trabajadora. Y, por tanto, echa abajo el fundamento declarado en la sentencia recurrida que manifestaba que el despido era una decisión desproporcionada e irracional.

Para replicar la pretensión de la clínica, el TSJ acude a los artículos 193 b y 196.3 de la LJS que establecen que “en el recurso de suplicación se podrán revisar los hechos declarados probados a la vista de concretas pruebas documentales o periciales, que el recurrente señale de manera suficiente, al tiempo que ofrezca un texto alternativo”.

La petición de revisión de los hechos probados es rechazada por el TSJ, en base a lo siguiente: “Se rechaza la existencia de error si implica negar las facultades

de valoración que corresponden al juez de instancia. Los documentos sobre los que se pretenda efectuar la revisión han de tener una eficacia, contundente e incuestionable. Salvo casos de error palmario, la revisión de los hechos no se puede fundar en el mismo documento en que se ha basado la sentencia recurrida para sentar sus conclusiones”.

Además, decía que en este caso fallan los presupuestos básicos de la revisión de hechos probados, y así se recoge en la sentencia:

“La prueba testifical no es idónea para modificar el relato de hechos del Magistrado ya que el artículo 193 b) LJS reduce los elementos probatorios a la documental y pericial. La grabación de imágenes y sonido no es prueba documental.

Además recoge que no constaba ninguna llamada de atención, ni requerimiento ni apercibimiento verbal o escrito, ni imposición de ninguna sanción disciplinaria como consecuencia de tales retrasos, lo cual inicialmente conduce a considerar que era un comportamiento tácitamente consentido por la empresa, o al menos que no lo consideraba como relevante a efectos disciplinarios, ya que las normas sobre cumplimiento horario que fueron remitidas a la plantilla en el mes de julio de 2021 no se referían específicamente a que se estaban produciendo incumplimientos horarios, sino que se remitieron a todos las Normas del Centro y tampoco en la reunión de mayo se hizo ninguna referencia específica a tal asunto, ni en la reunión del mes de mayo de 2020 cuya grabación se aporta, se hizo referencia alguna a tales retrasos o llamadas de atención”. (Página 7 STSJ Asturias Sala Oviedo.)

Por lo tanto, este motivo, fue desestimado por el TSJ.

SEGUNDO

El segundo motivo del recurso es por infracción de los artículos 31.2.e) del Convenio colectivo del sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización,

Consulta, Asistencia y Análisis Clínicos y el 54.2.a) del ET, que se refiere a las faltas por impuntualidad, ya que la clínica manifestaba que podía ser despedida en base al convenio por faltas graves.

Respecto a las faltas por impuntualidad el TSJ ratifica lo manifestado por el Juzgado de lo social, es decir que antes del despido, la empresa debió advertir a la trabajadora de que no admitía esa forma de proceder, sancionarla por falta leve o grave, y solo posteriormente por falta muy grave si pese a lo anterior mantenía ese comportamiento

Sobre el incumplimiento del protocolo clínico establecido, el TSJ se ratifica en lo dicho por el juzgado de lo social, que argumentaba que la propia empresa califica los hechos de sendas faltas graves, como tal no susceptibles de sanción con despido, que solo podrían pasar a categoría de muy graves si la primera cometida hubiera sido expresamente sancionada como tal.

Respecto a la infracción de los artículos 31.2.e) del convenio y el 54.2 del ET, hay que decir que el artículo 58.1 del E.T. señala que los “trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable” (artículo 58.1 ET).

Así la sentencia recoge lo siguiente:

Por ello, el TSJ sentencia “que el texto del convenio no autoriza a sancionar con despido faltas leves ni faltas graves, como tampoco elevar a muy grave la falta grave reiterada que no haya sido antes sancionada. En consecuencia, el incumplimiento laboral de la trabajadora susceptible de ser tenido en cuenta a la hora de extinguir el contrato de trabajo por razones disciplinarias tiene que ver con la falta de puntualidad”.

Centrándonos en la injustificada falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, la sala del TSJ sentencia que” no aprecia infracción para que se produzca el despido, ya que entiende, al igual que el juzgado de lo social, que el despido fue una reacción inesperada y desconectada de la actitud tolerante, cuando menos pasiva, que hasta entonces había mantenido la empresa, y que el despido fue una respuesta desmedida, ya que la empresa pasa de tolerarla a proceder a despedir a la trabajadora, sin pasar si quiera por las fases previas de sanción por falta leve o por falta grave llegado el caso, de ahí la desproporción entre el comportamiento de la trabajadora y la respuesta de la empresa, cuando, además, ni siquiera hay prueba de perjuicio concreto para la empresa o para otros trabajadores por ello”.

9.7. FALLO

En el fallo de la sentencia se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la Clínica, confirmando la declaración de la improcedencia del despido y la condena a la recurrente a las costas causadas.

9.8. PARTE CRÍTICA Y OPINIÓN

Según mi punto de vista las dos sentencias dictadas en el caso que nos ocupa me parecen bastantes coherentes y muy bien planteadas, porque entiendo que, efectivamente, como exponen los tribunales, el despido es desproporcionado teniendo en cuenta que nunca se le había llamado la atención a la trabajadora, salvo una vez y de forma muy genérica y no personalmente, lo que llevo a entender a la trabajadora que las faltas de puntualidad eran consentidas por la empresa.

Respecto a la forma de fijar el horario laboral por parte de la empresa y su actuación, me gustaría hacer una serie de apreciaciones personales:

En primer lugar, entiendo que la empresa carece de flexibilidad absoluta en los horarios de entrada al trabajo, porque lo que no puede ser es, que, si se entra a

trabajar a las 9 de la mañana y a las 15:30 de la tarde, la primera cita de atención al público coincida con el horario de entrada. La empresa debería fijar un horario flexible de entrada de 8:50 a 9 de la mañana y de 15:20 a 15:30 por la tarde y acortar las citas a la salida. Y si con ese horario no puede cubrir todas las citas, porque tiene mucho trabajo, habría que ofrecer horas extras a los trabajadores en la cuantía legalmente permitida o bien contratar a otra trabajadora para poder hacer turnos y así cumplir con todas las citas que solicitan los clientes.

En segundo lugar, que, si bien el tiempo destinado a cambiarse de ropa no computa como horario laboral, según la normativa vigente, la empresa debería de tener un poco de flexibilidad con los retrasos, porque al final el trabajador pierde una media de 20 minutos todos los días de tu tiempo y sin remunerar. Hay que tener en cuenta que, aunque la trabajadora se retrasaba 3 o 4 minutos en atender la primera cita, hay que reconocer que ella a las 9 o las 15:30 estaba allí, lo que ocurre es que se estaba cambiando de ropa.

En tercer lugar, creo que la empresa debe de entender las circunstancias de cada trabajador y por ello, debía haberse interesado de cuál era el motivo de su falta de puntualidad. En el caso de sus explicaciones fuesen convincentes, la empresa podría flexibilizar el horario de la trabajadora.

En cuarto lugar, entiendo que el hecho de llegar tarde la mayoría de los días y no aperebirla de sus incumplimientos horarios, dio lugar a que la trabajadora entendiese que tácitamente se lo estaban permitiendo.

Respecto a lo que manifiesta la empresa sobre el comportamiento de la trabajadora, me gustaría comentar lo siguiente:

A Dña. María Teresa se le imputaba la falta de compañerismo como causa agravante para justificar el despido. Este hecho me parece que está fuera de lugar, porque la clínica no tiene por qué juzgar al trabajador. Lo que tiene que comprobar es

si realiza bien o no su trabajo, no tiene que fijarse en el hecho de que sea simpática, haga equipo o participe en las actividades no laborales que se realizan en la empresa (amigo invisible), ya que hay que tener en cuenta que hay personas que no tienen don de gentes y pueden ser un poco asociales y por esa razón no puede ser que las discriminen en el trabajo o que sean despedidas por no integrarse con el resto de los compañeros.

Respecto a los momentos de ausencia de actividad, en los que Dña. María Teresa "desaparecía", no colaborando con el resto de los compañeros y que cada vez que se le proponía participar en cualquier nueva iniciativa, aun estando dentro de las actividades del trabajador de su categoría, exigía un aumento de salario o cambios en su horario laboral, sólo buscando una mejora personal, entiendo que habría que oír a la trabajadora que contase su versión o situación personal en la empresa respecto a estos temas. Ocurre que, en muchas empresas, por el temor de los trabajadores a ser despedidos, cada vez exigen que se realicen más funciones para las que te contratan, e incluso fuera de la jornada laboral. Por eso, sería conveniente conocer el modus operandi de la empresa en estos casos, porque podría ser que inocentemente pretendía que realizase más funciones por el mismo sueldo. Y si resulta que, si eso era una estrategia de empresa, se entiende porque Dña. María Teresa no participaba o exigía mayor sueldo o cambios en el horario laboral, y con razón.

Respecto a la falta de disciplina en las normas establecidas por la empresa, porque no se presentaba a los pacientes indicando su nombre y categoría profesional, tengo que decir que yo he ido más de 15 veces a distintas clínicas de oftalmología y la empleada que me gradúa la vista, antes de entrar con el Doctor, jamás me ha dicho ni su nombre ni la categoría que tiene en el organigrama de la empresa. También me consta por amigos y familiares que esto jamás sucede. Por tanto, entiendo que era una mera excusa para justificar el despido, que no se da en la vida real.

9.9. JURISPRUDENCIA

Según mi criterio esta sentencia no inicia una nueva línea jurisprudencial ya que diversas sentencias de distintos tribunales que cite anteriormente en el apartado 3.6 de este TFG, ya habrían indicado que no se justifica el despido cuando la empresa venía tolerando las faltas de puntualidad, ni cuando la empresa espera para sancionar con el despido a que existan numerosas faltas de puntualidad, sin haber sancionado previamente, ni haber advertido al trabajador de ello. También que las faltas de puntualidad de escasos minutos, compensadas con salidas tardías, no son lo bastantes graves para justificar un despido disciplinario.

Hay que tener en cuenta que la sentencia y la jurisprudencia también resultan benevolentes y flexibles a la hora de determinar un despido disciplinario por falta de puntualidad, aunque hay que reconocer que puede resultar sorprendente que con 176 faltas por impuntualidad en cinco meses no sean merecedoras del despido.

6. CONCLUSIONES

En el presente trabajo de fin de grado se ha realizado un estudio del despido disciplinario analizando la causa de despido por faltas de asistencia e impuntualidad. Se ha hecho referencia al registro diario de jornada y se ha estudiado en profundidad una sentencia en la que se declara improcedente el despido de una trabajadora que cometió 176 faltas de puntualidad en su trabajo. Como conclusión del estudio realizado podemos señalar lo siguiente:

Primero. El despido disciplinario es una de las formas de extinción del contrato de trabajo a instancia del empleador que se produce como consecuencia de un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador. Constituye la sanción más grave que puede imponer el empresario y es la manifestación más intensa de su poder sancionador o de disciplina en la empresa. Por tanto, el fundamento de este despido viene dado por el poder disciplinario y de dirección que la ley otorga al empresario, ya

que gracias a estos dos poderes el empresario está capacitado para dar las órdenes e instrucciones al trabajador y hacer cumplir al trabajador las tareas para las cuales ha sido contratado. En caso de incumplimiento por parte del trabajador, el empresario puede sancionar al trabajador e incluso despedirlo. Si el trabajador recurre ante los tribunales el despido, el empresario deberá probar que el incumplimiento fue grave y culpable y así lo tienen que estimar los Tribunales de Justicia.

Segundo. Las causas del despido disciplinario son las recogidas en el artículo 54 del ET y por tanto, todo despido disciplinario debe encajarse en alguna de estas causas, si bien, hay que tener en cuenta que el empresario cuando quiere despedir a un trabajador y no puede encuadrarlo claramente en unas de estas causas, actualmente intentara encajarlo en la causa de transgresión de la buena fe contractual, ya que esta causa se ha convertido en un auténtico cajón de sastre para incluir incumplimientos del trabajador sancionados con el despido, que no pueden ser subsumidos en el resto de las causas.

Tercero. Que para considerar que la gravedad del incumplimiento contractual que justifica el despido disciplinario por faltas de puntualidad o de asistencia se debe seguir, según reiterada jurisprudencia, la teoría gradualista que busca la necesaria proporción entre la infracción cometida y la sanción impuesta, para ello debe atenderse no solo al dato objetivo del incumplimiento producido, sino también a las circunstancias en que se produzca el mismo.

Cuarto. Que, en el caso de faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, será el trabajador quien deba justificar las faltas de impuntualidad y asistencia para evitar medidas sancionadoras del empresario. Que la diferencia entre ambos términos es fundamental por la gravedad de las acciones, ya que la ausencia total en el trabajo (inasistencia) tiene una gravedad mayor que la ausencia parcial (o impuntualidad). En ambos casos, es un requisito que las faltas estén injustificadas.

Quinto. Respecto al número de faltas que son necesarias para justificar el despido, habrá que acudir al convenio colectivo aplicable, porque la ley no señala cuántas faltas son necesarias para justificar un despido. Esto puede plantear problemas en aquellos casos que el convenio colectivo tampoco las regule. En estos casos, más que nunca, no deberá atenderse solo al dato objetivo del incumplimiento producido, sino también a las circunstancias en que se produzca, conforme a la teoría gradualista, que busca la necesaria proporción entre la infracción cometida y la sanción impuesta.

Sexto. Respecto al registro diario de jornada, introducido por el RD-Ley 8/2019, entiendo que supone un avance muy importante para los derechos de los trabajadores para evitar la precariedad laboral y para que trabajen únicamente el tiempo que tienen estipulado en su contrato y no haya abusos por parte del empresario. También va a ser un medio de prueba muy importante para justificar en un proceso ordinario sobre reclamación de cantidad por la realización de horas extras o en las modalidades procesales de impugnación de sanciones o de impugnación de despido disciplinario, sobre todo en el despido por la causa objeto de este TFG. No obstante, hay que procurar que todas las empresas lo tengan establecido y que no comentan incumplimientos respecto a su implantación y su funcionamiento. Entiendo que será difícil, y lo demuestra las noticias publicadas recientemente por ejemplo en el periódico el español y en el www.elperiodico.com que escriben, respectivamente: “el registro horario fracasa porque más de la mitad de las empresas inspeccionadas no cumple la legislación y que desde septiembre del 2019 hasta mayo del 2022 los inspectores han detectado un total de 3.299 infracciones en materia de registro de jornada en toda España y han impuesto un total de 4,7 millones de euros en multas. Por tanto, entiendo que tendrán que imponer sanciones más elevadas para que el registro de jornada sea respetado por las empresas.

Séptimo. En el análisis y valoración de la sentencia del TSJ de Asturias, relativa a la resolución del despido de una trabajadora por cometer 176 faltas de puntualidad en un periodo de cinco meses, podemos realizar las siguientes consideraciones:

En primer lugar, que el despido se declara improcedente porque el Tribunal entiende que, para ser despedida, la empresa debía de haberla sancionado de forma leve o grave por sus faltas de puntualidad reiteradas y al no hacerlo se entendía que la empresa consentía tácitamente ese comportamiento

En segundo lugar, que esta sentencia, aunque resulte muy llamativa por la multitud de retrasos acumulados en el citado periodo, no rompe la línea jurisprudencial fijada, ya que, en la mayoría de las sentencias, se dice que la tolerancia previa de las faltas de puntualidad impide calificar esta actitud como merecedora de la sanción más grave, que es el despido.

En tercer lugar, según mi opinión la empresa tenía intención de despedir a la trabajadora y por eso recurre a una serie de hechos que no tienen relación con si ella realizaba su trabajo de forma adecuada. Así, quería justificar el despido, además de por las faltas de puntualidad, con argumentos peregrinos como: que no participaba en las actividades de la empresa, que no empatizaba con sus compañeros, que no se identificaba a los clientes, etc. Estas actividades que no tienen por qué influir en su rendimiento laboral y es curioso porque si todos los trabajadores tienen que ser muy sociables y simpáticos, seguro que habría muchos parados.

Finalmente, a modo de valoración personal, comparto la argumentación jurídica de la sentencia y entiendo que la línea jurisprudencial respecto al tema tratado es la correcta, aunque por el número de faltas de puntualidad cometidas, resulte llamativa para los medios de comunicación.

7. BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, C.L. y RODRÍGUEZ PASTOR, G.E., *El registro de jornada*, ed. Tirant lo Blanc, Valencia, 2019.

ALONSO OLEA, M Y CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del trabajo*. Ed. Civitas, Madrid, 2002.

CARMONA POZAS, F., *Estudios sobre el despido disciplinario*, Ed. Acarl, Madrid, 1992.

FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J., *Tratado del despido*, Ed. Wolters Kluwer-, Madrid, 2018.

MARTIN VALVERDE, A. Y GARCIA MURCIA, J., *Derecho del trabajo*, ed. Tecnos, Madrid, 2022.

MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*, ed. Tecnos, Madrid, 2022.

PEREZ REY, J y TRILLO PARRAGA F. *El despido disciplinario*. Ed. Bomarzo, Albacete, 2020.

SANCHEZ TRIGUEROS, C. Y HIERRO HIERRO, F.J., *Las Causas del despido disciplinario en la jurisprudencia*, Ed. Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona 2018.

SEMPERE NAVARRO, A.V. Y MARTÍN JIMÉNEZ, R. *El despido aspectos sustantivos y procesales*, Ed. Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2009.

SANGUINETI, RAYMOND, W, *Trabajo y Derecho, N.º 101, La reforma del despido y el derecho de defensa previa del trabajador*, Ed. La Ley, 2023.

SENTENCIAS

- Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de noviembre de 1965, (Ar. 5786)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de julio de 1973, (RJ.1973,3274)
- Sentencia del Tribunal Supremo del 7 de marzo de 1980, (Rec.1980/1102)
- Sentencia del Tribunal Supremo del 14 de abril de 1983, (RJ. 1983,1838)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de abril 1983, (RJ 1983,1838)
- Sentencia del Tribunal Supremo del 21 de abril de 1983, (RJ 1453/1983)
- Sentencia del Tribunal Supremo del 14 de febrero de 1986 (RJ 1986,762)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de mayo de 1987, (RJ 1987,3752)
- (Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de mayo de 1987. (RJ 1987, 3752)
- Sentencia del Tribunal Supremo del 1 de octubre de 1987, (RJ. 1987/6795)
- Sentencias del Tribunal Supremo del 18 de julio de 1988 (811425/1988) y del 31 de octubre de 1988 (7587/1988)
- Sentencia del Tribunal Supremo del 31 de octubre de 1988, (RJ. 1988,8189)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de enero de 1990, (ST 168/1990)
- Sentencia del Tribunal Supremo del 8 de febrero de 1990, (Rec. 7154/1990)
- Sentencia del Tribunal Supremo del 27 de marzo de 1990, (Rec. 2349)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 1990, (STS 10436/1990)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de octubre de 1990 (Rec. 747/1989)
- Sentencia del Tribunal Supremo del 16 de mayo de 1991 (Rec. 78/90)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 1992, (Rec. 2010/1991)
- Sentencia del Tribunal Supremo del 12 de diciembre de 1994, (Rec. 1320/1994)
- Sentencia del Tribunal Supremo del 18 de septiembre de 2000, (Rec. 1696/1999)
- Sentencia del Tribunal Supremo del 16 de julio de 2006, (Rec. 5306/2004).

- Sentencia del Tribunal Supremo del 27 de marzo de 2013, (Rec. 1291/2012)
- Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 21 de junio de 1977, (Al. 985).
- Sentencias del Tribunal Central de Trabajo del 26 de junio de 1980 (Ar 3838) y del 6 de octubre de 1981 (Ar 5666)
- Sentencia del Tribunal Central de Trabajo del 2 de julio de 1981 (RTC 1981,22)
- Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 19 de abril de 1982, (Ar. 2282)
- Sentencia del Tribunal Central de Trabajo del 19 de febrero de 1985 (Ar.1142)
- Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 11 de abril de 1985, (Ar. 2401)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) del 16 de octubre de 2013, JUR. (2013,334832)
- Sentencia del Tribunal Supremo del 22 de julio de 2014, (Rec. 2129/2013).
- Sentencia del Tribunal Supremo de Madrid de 23 de junio de 2017, (Rec. 375/2017)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de julio de 2018, (Rec. 775/2018)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares del 6 de octubre de 2000 (Rec. 384/2000)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 7 de febrero de 2002, (JUR 2002,321249)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria del 7 de febrero de 2002, (Rec. 132249)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 29 de abril de 2002, (AS 2002,2070)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León del 21 de octubre de 2002, (AS 2002,3219).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del 11 de diciembre de 2002, (AS 2003, 332)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia del 1 de octubre de 2003, (Rec. 1009/2003)

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del 7 de abril de 2005 (AS 2005/1281)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 25 de abril de 2005, (Rec.1895/2005)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia del 17 de octubre de 2005, (Rec. 962/2005)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 6 de noviembre de 2009 (AS 2009,3040)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia del 19 de abril de 2010, (Rec. 107/2010)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid del 16 de diciembre de 2010, (JUR 2010,60534)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias en Santa Cruz de Tenerife de 24 de marzo de 2011. (Rec. 907 /2010)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 24 de enero de 2012, (Rec. 3179/ 2011)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Castilla la Mancha de febrero de 2017, (Rec. 1676/2016)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha del 16 de junio de 2017, (Rec. 975/ 2006.)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Julio 2017, (Rec. 1042/2017)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía marzo de 2018, (Rec. 1130/2017)
- Sentencia dictada del Juzgado de lo Social 6 de Oviedo, de 20 de enero de 2022, (Pro. 765/2021).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social de Oviedo de 28 de julio de 2022, (Rec. 647/2022).

Convenios colectivos.

- V Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal. (BOE del 12 de enero de 2022).
- V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. (BOE 17 de octubre de 2022)
- Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la SS. (BOE de 10 de marzo de 2023).
- VI Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería. (BOE 10 de marzo de 2023).
- Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad. (BOE 10 de marzo de 2023).
- Convenio Colectivo del sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta, Asistencia y Análisis Clínicos del Principado de Asturias. (Boletín Oficial del Principado de Asturias)