

Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Información

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo de fin de grado



Universidad de Valladolid

**“La evolución del despido disciplinario en el derecho laboral español: análisis de la
jurisprudencia reciente”**

Presentado por Ángel De La Villa Ayuso

Tutelado por Doña Graciela López De La Fuente

Segovia, 17 de junio de 2025

Resumen

Este trabajo de fin de grado aborda el **despido disciplinario** en el ordenamiento jurídico español desde una perspectiva **jurídico-técnica**, analizando su regulación legal, las **causas** que lo justifican y interpretación por parte de la **jurisprudencia**. A lo largo del estudio se pone en relieve la dificultad práctica de acreditar los incumplimientos del trabajador, así como la relevancia de sentencias clave que han perfilado los **requisitos formales** exigibles, como la audiencia previa. También se examinan prácticas empresariales controvertidas, como el uso abusivo de la figura del despido disciplinario en empleados con escasa antigüedad y los desafíos que plantea el entorno con las nuevas tecnologías. Todo ello plantea una pregunta de fondo: ¿está el marco normativo preparado para afrontar con garantías los nuevos escenarios laborales?

Palabras clave: despido disciplinario, jurisprudencia, análisis jurídico-técnico, requisitos formales, incumplimiento grave y culpable

Abstract

This thesis addresses disciplinary dismissal in the Spanish legal system from a legal and technical perspective, analyzing its legal regulation, the grounds that justify it, and its interpretation by jurisprudence. Throughout the study, the practical difficulty of proving employee noncompliance is highlighted, as well as the relevance of key rulings that have outlined the formal requirements, such as the prior hearing. It also examines controversial business practices, such as the abusive use of disciplinary dismissal against employees with little seniority and the challenges posed by the environment with new technologies. All of this raises a fundamental question: is the regulatory framework prepared to adequately address new work scenarios?

Keywords: disciplinary dismissal, jurisprudence, legal-technical analysis, formal requirements, serious and culpable non-compliance.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. CONCEPTO Y NATURALEZA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN EL DERECHO LABORAL.....	4
1.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA REGULACIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN ESPAÑA.....	6
1.3. IMPORTANCIA DEL ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL PARA ENTENDER LA SITUACIÓN ACTUAL.....	8
2. INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	10
2.1. CAUSAS JUSTIFICADAS DE DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA PRÁCTICA JUDICIAL. ¿CÓMO INTERPRETAN LOS TRIBUNALES LAS INFRACCIONES MÁS COMUNES?	10
2.1.1. <i>Falta de asistencia o puntualidad: análisis de casos relevantes.</i>	10
2.1.2. <i>Indisciplina o desobediencia en el trabajo: criterios jurisprudenciales.</i>	12
2.1.3. <i>Ofensas verbales o físicas: valoración de la proporcionalidad de la sanción.</i>	14
2.1.4. <i>Disminución continuada del rendimiento: problemas en su acreditación.</i>	15
2.1.5. <i>Abuso de confianza y trasgresión de la buena fe contractual: aplicación en distintos sectores.</i>	17
2.2. PROCEDIMIENTO Y FORMALIDADES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO: CUMPLIMIENTO Y ERRORES FRECÜENTES EN SU APLICACIÓN.....	19
2.3. POSIBLES INTERPRETACIONES JUDICIALES.	21
2.3.1. <i>Despido procedente</i>	21
2.3.2. <i>Despido improcedente</i>	22
2.3.3. <i>Despido nulo</i>	22
2.4. EFECTOS ECONÓMICOS Y DERECHOS DEL TRABAJADOR EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO.....	23
2.4.1. <i>Efectos económicos del despido disciplinario</i>	23
2.4.2. <i>Derechos del trabajador en el despido disciplinario</i>	24
2.4.3. <i>Jurisprudencia relevante en materia de efectos económicos</i>	25
3. ANÁLISIS CRÍTICO DEL DESPIDO DISCIPLINARIO	25
3.1. DIFICULTADES EN LA PRUEBA DE LA CULPABILIDAD DEL TRABAJADOR.	26
3.2. USO ABUSIVO DEL DESPIDO DISCIPLINARIO CLARAMENTE IMPROCEDENTE EN LAS EMPRESAS PARA TRABAJADORES CON Poca ANTIGÜEDAD.	27
3.3. FALTA DE ACTUALIZACIÓN DE LAS CAUSAS JUSTIFICADAS EN EL CONTEXTO ACTUAL.	29
4. CONCLUSIONES	30
4.1. IMPACTO DE LA JURISPRUDENCIA EN LA INTERPRETACIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE DESPIDO DISCIPLINARIO.	31
4.2. RECOMENDACIONES PARA EL FUTURO DE LA REGULACIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN ESPAÑA. .	31
5. BIBLIOGRAFÍA	33

1. Introducción

1.1. Concepto y naturaleza del despido disciplinario en el derecho laboral

El **despido disciplinario** es una de las maneras en que un empleador puede terminar un contrato de trabajo de forma **unilateral**, y se basa en un incumplimiento **grave y culpable** por parte del trabajador. La ley que regula este tipo de despido se encuentra en el artículo 54 del **Estatuto de los trabajadores**¹, donde se detallan las **causas** que pueden justificarlo. Este tipo de despido refleja una faceta sancionadora en la relación laboral, lo que lo diferencia de otras formas de terminación del contrato².

Desde un punto de vista doctrinal, el despido disciplinario se ve como un acto de **autotutela del empleador**, quien impone la sanción más severa, la finalización del vínculo laboral, sin necesidad de que intervenga un juez antes, aunque si está sujeto a revisión posterior por parte de los tribunales. Esta característica ha generado un intenso debate sobre la legitimidad y los **límites del poder disciplinario** en el ámbito laboral, dado su posible impacto en el principio de estabilidad en el empleo³. El carácter unilateral y sancionador del despido disciplinario significa que debe cumplir con **ciertos requisitos**, tanto sustantivos como formales. Primero, debe haber una conducta del trabajador que se considere **grave y culpable**. Segundo, esta conducta **debe estar adecuadamente probada por el empleador**. Y, por último, el despido debe comunicarse por escrito, **especificando los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto**, tal como se exige en el artículo 55.1 ET⁴.

En cuanto a su naturaleza jurídica, algunos autores, como **Baylos Grau**⁵ opinan que el despido disciplinario se sitúa dentro del **ejercicio del ius puniendi privado del empleador**, que proviene de su capacidad de **dirección y control**⁶. Sin embargo, esta capacidad no es ilimitada, está sujeta al **principio de proporcionalidad**, al respeto de los

¹ 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** (art. 54). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

² Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2014, *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid. pp.45-47.

³ Sanguinetti Raymondi, 2016, *El despido disciplinario en el derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch. Valencia. pp.21-23

⁴ 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** (art. 55.1). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁵ **Baylos Grau**, 2020, *Derecho del Trabajo. Garantías frente al despido*. Bomarzo. Albacete, pp. 34-36.

⁶ 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** (art. 20). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

derechos fundamentales del trabajador y a su **control judicial posterior**, lo que lo convierte en un mecanismo con **garantías reforzadas**.

Además, la jurisprudencia ha enfatizado repetidamente que el despido disciplinario no es algo que se pueda hacer a la ligera, sino que debe tener una causa justificada. Esto significa que simplemente alegar una causa no es suficiente, se necesita **evidencia sólida que la respalde**. En este contexto, la Sentencia del Tribunal Supremo⁷ del 29 de septiembre de 2020 subraya que el incumplimiento alegado debe ser objetivamente grave y que la **carga de la prueba recae en el empresario**, de acuerdo con el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil⁸.

Desde la perspectiva de la doctrina constitucional, el Tribunal Constitucional ha firmado que, aunque el despido disciplinario es una expresión legítima del poder de dirección empresarial, no puede pisotear derechos fundamentales como la libertad de expresión, el derecho a la intimidad o la no discriminación⁹.

Por lo tanto, cualquier despido que afecte a estos derechos debe ser examinado con un rigor especial. Por otro lado, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha jugado un papel importante en definir la naturaleza del despido disciplinario en situaciones que involucran derechos derivados del Derecho de la Unión Europea, como la protección contra el despido en casos de baja médica o maternidad, resaltando el principio de protección del trabajador como la parte más vulnerable en la relación laboral¹⁰.

En definitiva, el despido disciplinario es una herramienta válida que tiene el empleador, pero debe usarse dentro de los límites bien definidos en cuanto a la legalidad, proporcionalidad, motivación y supervisión judicial. Su definición y esencia muestran el equilibrio entre el deseo del empleador de sancionar faltas graves y el derecho del trabajador a mantener su empleo y a contar con un proceso justo.

⁷ STS de 29 de septiembre de 2020, Recurso RJ 2020/3454.

⁸ Ley de Enjuiciamiento Civil. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (art. 217). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 7, de 8 de enero de 2000

⁹ STC 38/1981, de 23 de noviembre

¹⁰ TJUE, asunto C-103/16, sentencia del 18 de enero de 2018, asunto Porras Guisado)

1.2. Evolución histórica de la regulación del despido disciplinario en España

La **evolución del despido disciplinario** en el ordenamiento jurídico español ha estado estrechamente vinculada al desarrollo del **derecho del trabajo** como instrumento de **equilibrio** entre el poder del empleador y la **protección del trabajador**. En sus orígenes el contrato de trabajo se regía por los **principios generales del derecho civil**, donde primaba la **autonomía de la voluntad** y el poder casi absoluto del empleador para **extinguir la relación laboral** sin necesidad de justificar su decisión. En este contexto, el despido no requería causa y su carácter disciplinario no estaba claramente delimitado.

El primer intento normativo de **limitar ese poder** lo encontramos en la **Ley de Contrato de Trabajo de 1931**¹¹, durante la segunda República, que supuso un hito en el que en la consolidación de un **derecho del trabajo con vocación protectora**. Esta norma introdujo la exigencia de **causa justificada** para despedir al trabajador, así como mecanismos de **control administrativo y judicial**. La ley distinguía entre despido justificado e injustificado, lo que **sentó las bases del régimen actual**¹².

Posteriormente, el **régimen franquista** derogó buena parte del espíritu garantista de esta normativa. La legislación laboral de la época, en especial la **Ley de Relaciones Laborales de 1976**¹³, mantuvo el poder disciplinario del empleador, pero introdujo algunos **elementos de formalidad y revisión judicial**. No obstante, hasta la **Constitución Española de 1978**¹⁴ no se consolidó el **derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo** como principios rectores del ordenamiento.

Con la llegada del **Estatuto de los Trabajadores de 1980**¹⁵ se produjo un **cambio estructural** en el tratamiento del despido. Este texto normativo recogió de forma expresa el **despido disciplinario**, estableciendo las **causas que lo justifican y los requisitos formales** que debe cumplir. Además, otorgó al trabajador la posibilidad de **impugnar judicialmente** el despido, sometiendo a control su **legalidad y proporcionalidad**¹⁶.

¹¹ **Ley de Contrato de Trabajo**, de 21 de noviembre de 1931. *Gaceta de Madrid*, núm. 325, de 21 de noviembre de 1931,

¹² Rodríguez-Piñero, 2014, *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid, pp. 54-56

¹³ Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 89, de 13 de abril de 1976

¹⁴ Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, (art. 35)

¹⁵ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 64, de 15 de marzo de 1980

¹⁶ Rodríguez-Piñero y Bravo- Ferrer, 2014, *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid. pp.112-117

El **Estatuto ha sido objeto de sucesivas reformas**, especialmente relevantes en los últimos veinte años. La **reforma laboral de 2012**¹⁷ en un contexto de crisis económica, introdujo importantes modificaciones, entre ellas la **supresión de los salarios de tramitación** en los despidos improcedentes, salvo readmisión. Aunque esta medida no afecta directamente a la configuración del despido disciplinario, si influye en su **tratamiento procesal** y en el **coste del despido** para el empleador, favoreciendo su utilización¹⁸.

En cuanto a la **jurisprudencia**, el **Tribunal Supremo** ha sido clave para perfilar los **requisitos y límites** del despido disciplinario. Desde sus primeras sentencias tras la aprobación del Estatuto, ha insistido en la necesidad de una **causa grave y culpable**, conforme al artículo 54 ET. Así, en la **STS**¹⁹ **de 17 de marzo de 1981**, se sentó el criterio de que el despido disciplinario debe estar debidamente **motivado** y respetar el **principio de proporcionalidad**.

Por su parte, el **Tribunal Constitucional**, en sentencias como la **STC**²⁰ **22/1981, de 2 de julio**, ha subrayado que el **ejercicio del poder disciplinario** por parte del empleador no puede vulnerar **derechos fundamentales**, como la **igualdad, la intimidad o la libertad sindical del trabajador**. De este modo, ha contribuido a reforzar las **garantías del trabajador** frente a eventuales abusos de poder.

Más recientemente, la **jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)** ha influido también en la **interpretación del despido disciplinario**, especialmente en lo que respecta a su aplicación en situaciones que puedan afectar a **derechos fundamentales** garantizados por el Derecho de la UE. En la **sentencia del TJUE**²¹ **de 12 de octubre de 2004** se recordó que los Estados miembros deben garantizar una **protección efectiva frente a despidos arbitrarios**.

En definitiva, la evolución del despido disciplinario en España refleja un **tránsito** desde un modelo **liberal**, en el que el empresario podía despedir libremente, hacia uno

¹⁷ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 36, de 11 de febrero de 2012

¹⁸ Baylos Grau, A. (2020). *Derecho del Trabajo. Garantías frente al despido*. Bomarzo. Albacete, pp. 39-42.

¹⁹ **STS de 17 de marzo de 1981 (RJ 1981/1149)**

²⁰ **Tribunal Constitucional. (1981). Sentencia 22/1981, de 2 de julio.** Recurso de inconstitucionalidad 202/1981.

²¹ **Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2004). Sentencia de 12 de octubre de 2004 (asunto C-55/02), Comisión de las Comunidades Europeas contra República Portuguesa.** Rec. 2004 I-09349.

garantista y regulado, en el que la sanción del despido exige **justificación, proporcionalidad y respeto a los derechos del trabajador**. La normativa actual, combinada con una rica jurisprudencia constitucional, ordinaria y europea, configura un sistema equilibrado que protege los intereses de ambas partes de la relación laboral.

1.3. Importancia del análisis jurisprudencial para entender la situación actual.

El **análisis jurisprudencial** es una herramienta esencial para comprender la situación actual del despido disciplinario en España. Aunque el Estatuto de los Trabajadores proporciona un marco legal relativamente detallado en su artículo 54, la interpretación, aplicación y matización de este régimen se ha desarrollado de forma muy significativa a través de la jurisprudencia. En consecuencia, **entender la evolución y el funcionamiento real del despido disciplinario** exige una lectura atenta de las resoluciones dictadas por los tribunales tanto a nivel nacional como europeo.

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que el despido disciplinario, por su propia naturaleza sancionadora, requiere una interpretación restrictiva. La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha venido consolidando una doctrina que exige que la conducta del trabajador este **tipificada como falta muy grave**, que la empresa acredite los hechos que motivan el despido, y que exista proporcionalidad entre la infracción cometida y la sanción impuesta²². Estas exigencias no se deducen únicamente de la lectura literal del artículo 54 ET, sino del desarrollo jurisprudencial posterior.

Por ejemplo, la STS²³ de 22 de septiembre de 2008 estableció que la calificación del despido disciplinario debe hacerse atendiendo no solo a los hechos acreditados, sino también al contexto en que se producen y los antecedentes del trabajador subrayando así la importancia del principio de proporcionalidad. Esta misma sentencia también recuerda que, en caso de dudas sobre la gravedad de la conducta, debe optarse por la interpretación más favorable al trabajador, en aplicación del **principio *in dubio pro-operario***.

El Tribunal Constitucional, por su parte, ha jugado un papel crucial al interpretar la **compatibilidad del despido disciplinario con los derechos fundamentales**. En

²² Rodríguez-Piñero & Fernández, 2022, *Derecho del trabajo: relaciones individuales*. Tecnos. Madrid., pp. 165-173

²³ **Tribunal Supremo. (2008).** *Sentencia de 22 de septiembre de 2008* (RJ 2008/5771)

sentencias como la STC²⁴ 186/2000, de 10 de julio, ha reconocido que el despido puede constituir una vulneración de derechos fundamentales si obedece a **motivos discriminatorios** o si se adopta como represaria, por ejemplo, frente a actividades sindicales o el ejercicio del derecho de huelga. Esta perspectiva constitucional obliga a los jueces ordinarios a incorporar un enfoque garantista al avalorar la legalidad del despido, elevando el estándar probatorio exigido al empleador en tales casos.

Asimismo, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha influido en la forma en que los tribunales españoles interpretan ciertos aspectos del despido disciplinario, especialmente cuando confluyen elementos como la protección contra la discriminación, el derecho a la tutela judicial efectiva o el respeto a los principios del debido proceso. En la Sentencia del TJUE²⁵ de 11 de noviembre de 2015 el tribunal abordó la noción del “despido”, estableciendo límites sobre el uso del despido disciplinario como mecanismo para evitar obligaciones derivadas de despidos colectivos.

Por otro lado, las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) también tienen un papel relevante, especialmente en la fijación de criterios interpretativos sobre cuestiones prácticas como la forma y contenido de la carta de despido, los plazos de caducidad, la audiencia previa al trabajador o el tratamiento del acoso laboral como causa de despido. Un ejemplo significativo lo encontramos en la STSJ²⁶ de Madrid de 10 de febrero de 2020, que revocó un despido disciplinario por considerar que la carta de despido era demasiado genérica y no permitía al trabajador defenderse adecuadamente, lo que vulneraba su derecho a la tutela judicial efectiva.

En esta misma línea, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo²⁷ de 18 de noviembre de 2024 ha reforzado la importancia de garantizar los derechos del trabajador antes de ejecutar un despido disciplinario. En concreto, el Tribunal señala que, la empresa debe ofrecer al trabajador un plazo de **audiencia previa** para que pueda conocer los motivos concretos y defenderse ante ellos. Esta exigencia se fundamenta no solo en el derecho a la tutela judicial efectiva, sino también en el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT²⁸, que

²⁴ **Tribunal Constitucional. (2000).** *Sentencia 186/2000, de 10 de julio.*

²⁵ **Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2015).** *Sentencia de 11 de noviembre de 2015 (asunto C-422/14, Pujante Rivera)*

²⁶ **Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social. (2020).** *Sentencia de 10 de febrero de 2020 (rec. 1073/2019)*

²⁷ **Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2024).** *Sentencia de 18 de noviembre de 2024 (rec. 2958/2022)*

²⁸ **Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1982).** *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982 (núm. 158).*

obliga a que ningún trabajador sea despedido sin haber tenido la oportunidad de ser escuchado. Aunque el Estatuto de los Trabajadores no lo recoge expresamente en su artículo 55, esta sentencia deja claro que el respeto al debido proceso y a las garantías básicas del trabajador deben estar presentes en cualquier despido, especialmente cuando hay dudas sobre la gravedad de la conducta.

Este conjunto de pronunciamientos evidencia que el marco normativo del despido disciplinario se ha ido enriqueciendo a través de las decisiones judiciales, que han dotado de contenido a conceptos jurídicos indeterminados como “transgresión de la buena fe contractual”, “disminución voluntaria del rendimiento” o “indisciplina”. Por tanto, el análisis de la jurisprudencia no solo permite entender cómo se aplican estos conceptos en la práctica, sino que también revela tendencias, corrientes doctrinales y posibles zonas de inseguridad jurídica que deben ser tenidas en cuenta por legisladores, empleadores y trabajadores²⁹.

En definitiva, el estudio de la jurisprudencia permite construir una visión más realista, completa y matizada del despido disciplinario, superando una lectura meramente normativa y facilitando una comprensión más profunda de los criterios utilizados por los jueces para valorar su legalidad y procedencia.

2. Interpretación jurisprudencial del despido disciplinario en el Estatuto de los Trabajadores

2.1. Causas justificadas de despido disciplinario en la práctica judicial. ¿Cómo interpretan los tribunales las infracciones más comunes?

Causa por causa, de las recogidas en el ET como posibles causas de despido disciplinario, vamos a analizar varias sentencias, algunas de especial importancia, otras más recientes, para conocer cómo actúan los tribunales en la aplicación de esta ley.

2.1.1. Falta de asistencia o puntualidad: análisis de casos relevantes.

La falta de asistencia o puntualidad en el trabajo es una de las infracciones más comunes que pueden justificar un despido disciplinario. Sin embargo, su interpretación Y

²⁹ Gimeno Díaz de Atauri, 2021, *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia. pp. 241-256.

aplicación por parte de los tribunales no siempre es sencilla, ya que depende de la gravedad y las circunstancias de cada caso. Según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, el despido por faltas de asistencia o puntualidad requiere que estas sean reiteradas e injustificadas, lo que ha sido interpretado y matizado por la jurisprudencia.

En este sentido, uno de los casos más destacados es la **Sentencia del Tribunal Supremo³⁰ de 18 de diciembre de 2014**, en la que se estableció que no cualquier falta puntual de asistencia justifica el despido. En el caso concreto, se analizó si la ausencia del trabajador fue razonable dadas las circunstancias personales que atravesaba, como su enfermedad, y si la empresa había realizado los esfuerzos suficientes para encontrar una solución antes de recurrir al despido. El Tribunal Supremo subrayó que la proporcionalidad debe prevalecer en estos casos, evaluando la gravedad de la infracción en función de los antecedentes laborales del trabajador y el impacto que las ausencias tuvieron en el desempeño de su puesto de trabajo³¹.

Además, en la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid³² de 5 de junio de 2018**, se abordó el caso de un trabajador que acumuló varias faltas de puntualidad en su horario laboral sin justificar adecuadamente sus retrasos. En este caso, el Tribunal consideró que las faltas no eran suficientemente graves como para justificar un despido, destacando la importancia de que las faltas de asistencia o llegadas tarde sean reiteradas y que exista una conducta culpable por parte del trabajador. El Tribunal enfatizó también la necesidad de que la empresa haya advertido previamente al trabajador sobre las consecuencias de sus infracciones³³.

Una sentencia más reciente limita esta línea de razonamiento, en enero de 2024, el TSJ³⁴ de Madrid confirmó la procedencia de un despido disciplinario basado en 16 faltas injustificadas de puntualidad acumuladas en un solo mes. Esta decisión evidenció que una frecuencia tan elevada puede justificar el despido siempre que respete la proporcionalidad de la sanción y que las faltas hayan provocado un perjuicio en el rendimiento u organización de la empresa.

³⁰ **Tribunal Supremo.** (2014). *Sentencia del 18 de diciembre de 2014* (RJ 2014/8253)

³¹ Rodríguez-Piñero, 2020, *Tratado de derecho del trabajo*. Tecnos. Madrid., p.224.

³² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de junio de 2018 (rec. 1294/2017)

³³ Gimeno Díaz de Atauri, 2019, *El despido disciplinario: implicaciones jurídicas y prácticas*. Tirant lo Blanch. Valencia. p.181.

³⁴ TSJ Madrid, 10 enero de 2024, rec. 497/2023

En este tipo de casos, la jurisprudencia subraya la importancia de analizar tanto la frecuencia como el impacto de las faltas de asistencia o puntualidad. Las infracciones que son esporádicas y no tienen un impacto directo en el desempeño del trabajo o en la actividad empresarial no suelen justificar un despido disciplinario, a menos que haya una clara reiteración o una conducta culpable de desinterés o desobediencia por parte del trabajador. De este modo, los tribunales buscan equilibrar los derechos de los trabajadores con la necesidad de que las empresas cuenten con personal fiable y comprometido con sus responsabilidades.

2.1.2. Indisciplina o desobediencia en el trabajo: criterios jurisprudenciales.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo se considera una de las casusas más graves que pueden justificar un despido disciplinario, y su interpretación ha sido objeto de un importante desarrollo jurisprudencial. Según el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores³⁵, la desobediencia o incumplimiento de órdenes directas por parte del trabajador, siempre que sean razonables y dentro de su ámbito laboral, puede dar lugar a un despido si se considera que constituye una falta muy grave.

Uno de los casos más relevantes en la jurisprudencia sobre indisciplina fue la **Sentencia del Tribunal Supremo³⁶ de 16 de febrero de 2017**, que analizó el despido de un trabajador que desobedeció una orden expresa de su superior jerárquico. El Tribunal Supremo subrayó que, para que se considere desobediencia grave, no basta con que el trabajador no cumpla la orden, sino que debe demostrarse que la orden era legítima y que el incumplimiento tuvo un impacto considerable en el funcionamiento de la empresa. De acuerdo con este fallo, la proporcionalidad es fundamental para determinar la legalidad del despido, ya que no todas las desobediencias, por graves que sean, justifican necesariamente una sanción tan severa³⁷.

En la **Sentencia del Tribunal de Justicia de Cataluña³⁸ de 25 de abril de 2016**, se trató un caso similar en el que el trabajador había incumplido de manera reiterada instrucciones

³⁵ 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** (art. 54). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015

³⁶ **Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2017 (RJ 2017/738)**

³⁷ Gimeno Díaz de Atauri, 2021, *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia. p.202.

³⁸ **Sentencia del Tribunal de Justicia de Cataluña de 25 de abril de 2016 (rec.3074/2015)**

de seguridad laboral, lo que ponía en riesgo tanto su integridad como la de sus compañeros. El Tribunal consideró que la desobediencia en este caso era suficiente para justificar el despido disciplinario, dado que la desobediencia no solo afectaba a las relaciones laborales, sino que implicaba un riesgo para la seguridad en el entorno de trabajo. Este fallo resalta la importancia de la gravedad de la infracción y la naturaleza de la orden desobedecida. Asimismo, el Tribunal destacó que no toda desobediencia es igual y que debe ponderarse si la orden era de una índole que realmente afectaba a la empresa o al resto de los trabajadores³⁹.

La jurisprudencia también ha establecido que la desobediencia no siempre debe entenderse como un comportamiento intencionado o malicioso. En muchos casos, la desobediencia puede estar vinculada a la falta de comprensión de la orden, o a una interpretación equivocada por parte del trabajador. En este sentido, la **Sentencia del Tribunal Supremo⁴⁰ de 13 de septiembre de 2019** aclaró que, cuando hay duda sobre la voluntad del trabajador de desobedecer, se debe analizar si realmente existió una intención maliciosa o si el incumplimiento fue producto de un error o confusión, lo que podría desvirtuar la gravedad de la falta. De acuerdo con este pronunciamiento, los tribunales deben aplicar el principio *in dubio pro-operario*, favoreciendo siempre al trabajador en caso de duda sobre la existencia de una desobediencia grave⁴¹.

Una resolución reciente que complementa esta línea jurisprudencial es la STSJ País Vasco⁴² del 14 de mayo de 2024, que confirmó un despido disciplinario por desobediencia a instrucciones de la empresa sobre la forma de ejecutar el trabajo, valorando específicamente que la conducta del trabajador implicaba un incumplimiento injustificado y reiterado de ordenes empresariales frente a las cuales había actuado de forma deliberada, causando deterioro en el ambiente laboral.

En resumen, la jurisprudencia ha establecido que la desobediencia o indisciplina laboral puede ser un motivo válido para el despido disciplinario, pero siempre debe valorarse dentro del contexto concreto de cada caso. Los tribunales deben asegurarse de que la orden violada era razonable, legítima y de que la infracción efectivamente tuvo un

³⁹ Rodríguez-Piñero & Fernández, 2022, *Derecho del trabajo: relaciones individuales*. Tecnos. Madrid, p.132.

⁴⁰ **Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2019 (RJ 2018/5366)**

⁴¹ Rodríguez-Piñero, 2020, *Tratado de derecho del trabajo*. Tecnos. Madrid., p.156.

⁴² **Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social.** (2024). *Sentencia 1412/2024, de 14 de mayo* (Rec. 1257/2024)

impacto negativo en la actividad empresarial. Además, deben evaluar la intencionalidad del trabajador y la proporcionalidad de la sanción en comparación con la naturaleza de la infracción.

2.1.3. Ofensas verbales o físicas: valoración de la proporcionalidad de la sanción.

Las ofensas verbales o físicas hacia compañeros de trabajo o superiores jerárquicos se consideran infracciones muy graves en el ámbito laboral y pueden justificar un despido disciplinario, según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, al tratarse de una medida tan drástica, la jurisprudencia ha sido especialmente cuidadosa en valorar la proporcionalidad de la sanción en estos casos. Es fundamental analizar no solo la gravedad del acto en sí, sino también el contexto en que se produjo, la naturaleza de la ofensa, y si existen atenuantes que puedan modificar la decisión de los tribunales.

Un caso emblemático en este sentido fue la **Sentencia del Tribunal Supremo⁴³ de 6 de abril de 2011**, en la que se resolvió el despido de un trabajador que había agredido verbalmente a su supervisor. El Tribunal destacó que, aunque el acto de ofensa verbal era muy grave, en este caso concreto no se había probado que la ofensa hubiera tenido un impacto negativo significativo en el desarrollo de las relaciones laborales ni en el ambiente de trabajo. De hecho, el Tribunal consideró que la proporcionalidad entre la gravedad de la falta y la sanción aplicada no estaba justificada, ya que el trabajador tenía un historial laboral positivo y no existía una conducta reincidente. En consecuencia, el Tribunal resolvió que la sanción debía ser menos severa, optando por una sanción alternativa que no implicara la pérdida del empleo⁴⁴.

Sin embargo, en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid⁴⁵ de 20 de mayo de 2019 un trabajador fue despedido por agredir físicamente a un compañero de trabajo. En este caso, el Tribunal analizó no solo la agresión física, sino también el contexto en el que ocurrió y la tensión emocional provocada por un conflicto laboral previo. El tribunal concluyó que, aunque la agresión fue grave, el contexto y la falta de antecedentes disciplinarios en el trabajador atenuaban la gravedad de la falta, y decidió que el despido no era procedente. Este fallo subraya que la proporcionalidad de la sanción

⁴³ Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de abril de 2011 (RJ 2011/2119)

⁴⁴ Rodríguez-Piñero & Fernández, 2022, *Derecho del trabajo: relaciones individuales*. Tecnos. Madrid, pp. 118-120.

⁴⁵ Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 20 de mayo de 2019 (rec. 4575/2018)

no debe determinarse solo por la intensidad de la ofensa, sino también por las circunstancias del caso concreto y por el historial del trabajador en concreto⁴⁶.

Por otro lado, la Sentencia del Tribunal Supremo⁴⁷ de 7 de noviembre de 2017, abordó un caso en el que un trabajador agredió físicamente a su jefe en un contexto de fuerte tensión emocional durante una reunión. El Tribunal, en este caso, declaró que el despido era procedente, debido a la gravedad de la agresión física, la falta de justificación de la conducta, y la necesidad de mantener la disciplina laboral en el ambiente de trabajo. Sin embargo, la sentencia también puso de relieve la importancia de analizar la naturaleza de la ofensa y la capacidad del trabajador para controlar su comportamiento, concluyendo que en situaciones similares se debía aplicar una evaluación más exhaustiva de las circunstancias para determinar si una sanción tan severa era realmente necesaria⁴⁸.

En resumen, las ofensas verbales o físicas en el entorno laboral pueden justificar un despido disciplinario, pero siempre que la sanción esté basada en una valoración proporcional de los hechos. Los tribunales deben tener en cuenta una serie de factores, como el contexto de la infracción, el historial del trabajador, y la gravedad de la ofensa. Además, es crucial que se garantice un análisis exhaustivo de las circunstancias y se valore si otras medidas disciplinarias menos severas podrían ser más adecuadas en función de la naturaleza de la falta específicamente.

2.1.4. Disminución continuada del rendimiento: problemas en su acreditación.

La **disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo** se configura como una causa justificada para el despido disciplinario en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, su aplicación en la práctica judicial ha generado múltiples interpretaciones debido a la complejidad para su acreditación. Para que esta causa sea válida, es necesario demostrar que el descenso en el rendimiento no solo es significativo y persistente, sino que también imputable al trabajador de manera voluntaria y consciente⁴⁹.

⁴⁶ Gimeno Díaz de Atauri, 2021, *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia, pp.182-184

⁴⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de noviembre de 2017 (RJ 2017/5656)

⁴⁸ Rodríguez-Piñero, 2020, *Tratado de derecho del trabajo*. Tecnos. Madrid, pp. 156-158

⁴⁹ Rodríguez-Piñero & Fernández, 2022, *Derecho del trabajo: relaciones individuales*. Tecnos. Madrid, pp.142-145

Uno de los precedentes más relevantes en esta materia es la **Sentencia del Tribunal Supremo⁵⁰ de 25 de abril de 2016**, donde se analizó el despido de un trabajador por una disminución sostenida en su productividad. El Tribunal Supremo estableció que, para considerar procedente un despido por esta causa, es imprescindible contar con **pruebas objetivas y medibles** que acrediten la caída del rendimiento en comparación con periodos anteriores o respecto al promedio de otros trabajadores en condiciones similares. Además, la sentencia subrayó que la carga de la prueba recae sobre el empleador, quien debe demostrar de forma clara y detallada esta disminución, así como su carácter voluntario⁵¹.

En un sentido similar, la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid⁵² de 14 de febrero de 2018**, abordó un caso en el que el descenso en el rendimiento del trabajador fue alegado por la empresa como motivo de despido. En este caso, el Tribunal consideró que los **indicadores de productividad** presentados por la empresa no eran suficientes para justificar el despido, dado que no se pudo demostrar que la disminución fuese voluntaria ni que afecta de manera relevante al funcionamiento de la organización. El tribunal insistió en la necesidad de aportar pruebas concluyentes y objetivas, tales como **evaluaciones periódicas de desempeño** o comparativas con otros empleados⁵³.

Por otro lado, la jurisprudencia ha aclarado que el **contexto económico** y organizativo también debe valorarse al analizar este tipo de despido. La **Sentencia del Tribunal Supremo⁵⁴ de 17 de octubre de 2019**, indicó que, en situaciones de crisis económica o cambios organizativos, la disminución del rendimiento puede no ser achacable únicamente al trabajador, sino a circunstancias externas que afectan al normal desarrollo de la actividad. Por ellos, los tribunales insisten en que para validez este tipo de despido es necesario un análisis exhaustivo de las causas y de su carácter voluntario⁵⁵.

Una resolución más reciente que respalda esta línea interpretativa es la Sentencia del TSJ de Madrid⁵⁶ de 29 de noviembre de 2023, que confirmó como procedente un despido disciplinario fundamentado en una disminución continuada y voluntaria del rendimiento durante el teletrabajo. En este caso, la empresa aportó un informe pericial informático que

⁵⁰ **Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2016 (RJ 2016/1457)**

⁵¹ Gimeno Díaz de Atauri, 2021, *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia, pp. 211-213

⁵² **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de febrero de 2018 (rec. 421/2017)**

⁵³ Rodríguez-Piñero, 2020, *Tratado de derecho del trabajo*. Tecnos. Madrid, p.178

⁵⁴ **Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de octubre de 2019 (RJ 2019/5621)**

⁵⁵ Gimeno Díaz Atauri, 2021, *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia., pp.215-216.

⁵⁶ Sentencia del TSJ de Madrid de 29 de noviembre de 2023 (procedimiento 323/2023)

acreditó objetivamente el descenso notable de la actividad del trabajador en comparación con periodos anteriores, cumpliendo los requisitos de voluntariedad, persistencia y perjudicialidad para la empresa, todos ellos factores clave valorados por el tribunal para confirmar la validez de la medida disciplinaria.

En definitiva, los tribunales han interpretado que el despido por disminución continuada del rendimiento exige un gran peso de la prueba, basado en datos objetivos y medibles, y contextualizado en la realidad laboral del trabajador. Además, debe acreditarse no solo el descenso de la productividad, sino que este sea significativo y voluntario, descartando factores externos que puedan haber influido en el desempeño.

2.1.5. Abuso de confianza y trasgresión de la buena fe contractual: aplicación en distintos sectores.

El **abuso de confianza y la transgresión de la buena fe contractual** son causas de despido disciplinario recogidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Ambas infracciones se consideran faltas muy graves debido al quebrantamiento de las expectativas legítimas que el empresario pone en el trabajador para el correcto desempeño de sus funciones. En el ámbito de la jurisprudencia, los tribunales han subrayado la importancia de la **confianza** como pilar fundamental en la relación laboral, especialmente en sectores donde el manejo de información sensible o la gestión de recursos económicos son aspectos cruciales⁵⁷.

Un caso destacado en esta materia es la **Sentencia del Tribunal Supremo⁵⁸ de 12 de marzo de 2015**, en la que se resolvió el despido de un trabajador del sector bancario que utilizó información confidencial para realizar operaciones en beneficio propio. El Tribunal Supremo subrayó que, en sectores como el financiero, la **confianza y la lealtad contractual** son elementos esenciales para el desarrollo de la actividad, y cualquier transgresión de esta confianza justifica el despido disciplinario. Además, se consideró que la conducta del trabajador generaba un grave riesgo reputacional para la entidad⁵⁹.

⁵⁷ Rodríguez-Piñero & Fernández, 2022, *Derecho del trabajo: relaciones individuales*. Tecnos. Madrid, pp.152-155

⁵⁸ **Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2015 (RJ 2015/1092)**

⁵⁹ Gimeno Díaz Atauri, 2021, *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia, pp. 217-220

De igual manera, en la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía⁶⁰ de 9 de mayo de 2018**, se trató el caso de un empleado de una cadena hotelera que utilizó recursos de la empresa para fines personales sin autorización. En este fallo, el Tribunal determinó que dicha actuación constituía un claro abuso de confianza y una trasgresión de la buena fe contractual, especialmente en un sector donde el trato con clientes y el manejo de recursos es delicado. El Tribunal enfatizó que, para justificar el despido, debía demostrarse no solo el hecho, sino también la **voluntariedad y consciencia** del trabajador de su actuación⁶¹.

La jurisprudencia también ha analizado el **ámbito tecnológico**, donde la buena fe contractual cobra especial relevancia en relación con el uso indebido de información digital o recursos informáticos de la empresa. En la **Sentencia del Tribunal Supremo⁶² de 14 de noviembre de 2019**, se declaró procedente el despido de un empleado que había accedido sin autorización a correos electrónicos de la empresa y compartida información confidencial con terceros. El fallo destacó que el uso indebido de herramientas tecnológicas para vulnerar la confianza de la empresa constituye una infracción grave y justificada para el despido disciplinario⁶³.

Una resolución más reciente que refuerza esta doctrina es la del TSJ de Galicia⁶⁴ de 5 de mayo de 2023, que confirmó un despido disciplinario por uso del móvil de empresa, durante la jornada laboral, para fines personales, y donde se establecía en el contrato la prohibición expresa de uso del teléfono móvil para fines personales. El tribunal considero el incumplimiento como una violación grave de la buena fe contractual y abuso de confianza, ratificando la procedencia del despido.

En conclusión, el abuso de confianza y la transgresión de la buena fe contractual son interpretados por los tribunales de manera rigurosa, sobre todo en sectores donde el correcto manejo de información y recursos es esencial para el desarrollo de la actividad. Las sentencias analizadas destacan la necesidad de una **prueba suficiente y clara** para

⁶⁰ **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 9 de mayo de 2018 (rec. 1223/2017)**

⁶¹ Rodríguez-Piñero, 2020, *Tratado de derecho del trabajo*. Tecnos. Madrid., pp. 181-183

⁶² **Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de noviembre de 2019 (RJ 2019/6732)**

⁶³ Gimeno Díaz de Atauri, 2021, *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia., pp. 223-22

⁶⁴ **Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social. (2023). Sentencia 2186/2023, de 5 de mayo (Rec. 145/2023).**

acreditar el abuso, así como el carácter voluntario y consciente de la actuación del trabajador.

2.2. Procedimiento y formalidades del despido disciplinario: cumplimiento y errores frecuentes en su aplicación.

El despido disciplinario, como modalidad de extinción del contrato de trabajo basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, debe cumplir con una serie de **formalidades legales** establecidas en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores⁶⁵. El correcto desarrollo del procedimiento es fundamental para que el despido sea considerado procedente, ya que el incumplimiento de cualquiera de los requisitos formales puede derivar en su calificación como improcedente o incluso nulo⁶⁶.

Los requisitos formales del despido disciplinario vienen recogidos en el artículo 55 ET, artículo que exige que el despido disciplinario cumpla con tres requisitos formales fundamentales:

1. **Comunicación escrita:** El despido debe notificarse por escrito al trabajador, indicando de manera clara y detallada los **hechos que motivan la decisión**. La falta de esta comunicación o su insuficiencia puede invalidar el despido.
2. **Expresión de los hechos:** La carta de despido debe recoger de manera precisa y concreta los hechos que justifican la sanción. No es suficiente una descripción genérica o ambigua. El trabajador debe conocer con claridad las causas por las que se le sanciona para poder ejercer su derecho de defensa.
3. **Fecha de efectos:** En la notificación se debe indicar la fecha en la que se hace efectivo el despido. La ausencia de este dato o su falta de precisión puede derivar en la improcedencia del despido. Además, la fecha debe ser lo suficientemente clara para evitar interpretaciones contradictorias.

⁶⁵ 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** (art. 55). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁶⁶ Rodríguez-Piñero & Fernández, 2022, *Derecho del trabajo: relaciones individuales*. Tecnos. Madrid, pp. 175-178.

¿Cómo gestionan las empresas el procedimiento?, ¿Cuáles son los fallos más habituales en el despido?

En la práctica judicial, uno de los motivos más habituales para declarar la **improcedencia del despido** es el incumplimiento de las formalidades legales. Entre los **errores más comunes** destacan:

1. **Insuficiencia en la descripción de los hechos:** La **Sentencia del Tribunal Supremo⁶⁷ de 5 de febrero de 2018** declaró la improcedencia de un despido porque la carta de despido no detallaba los hechos de forma clara, sino que se limitaba a mencionar una “pérdida de confianza”. El Tribunal indicó que el trabajador tiene derecho a conocer con exactitud los motivos para poder defenderse adecuadamente⁶⁸.
2. **Errores en la fecha de efectos.** En la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid⁶⁹ de 12 de noviembre de 2019**, el despido se consideró improcedente porque la carta indicaba dos fechas distintas para su efectividad, lo que generó confusión en el trabajador y vulneró su derecho a una defensa efectiva⁷⁰.
3. **Falta de entrega de la carta de despido:** La jurisprudencia ha establecido que la carta debe ser entregada al trabajador de manera efectiva. En la **Sentencia del Tribunal Supremo⁷¹ de 17 de marzo de 2020**, se declaró improcedente el despido porque el empleador no pudo acreditar que la notificación hubiera sido recibida por el trabajador⁷².
4. **Defectos en la forma de la comunicación:** En algunas ocasiones, los despidos se comunican verbalmente o a través de medios que no garantizan la constancia

⁶⁷ **Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2018 (RJ2018/463)**

⁶⁸ Rodríguez-Piñero & Fernández, 2022, *Derecho del trabajo: relaciones individuales*. Tecnos. Madrid, pp. 181-183

⁶⁹ la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de noviembre de 2019 (rec. 2765/2918)**

⁷⁰ Gimeno Díaz de Atauri, 2021, *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia, pp. 234-236

⁷¹ **Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 2020 (RJ 2020/784)**

⁷² Rodríguez-Piñero, 2020, *Tratado de derecho del trabajo*. Tecnos. Madrid, p. 201

escrita, lo cual es insuficiente a efectos legales. La jurisprudencia ha sido clara en la necesidad de un documento formal que refleje los hechos y la fecha de efectos⁷³.

5. Falta de audiencia previa al trabajador: la Sentencia del Tribunal Supremo⁷⁴ de 18 de noviembre de 2024, introdujo un criterio novedoso al reconocer la necesidad de que, como norma general, el trabajador tenga derecho a un **plazo de audiencia previa** para poder defenderse de las acusaciones recibidas por parte de la empresa, antes de la aplicación de un despido disciplinario. Este pronunciamiento se fundamenta en el **artículo 7 del Convenio 158 de la OIT⁷⁵**, que establece la necesidad de ofrecer al trabajador la posibilidad de expresar sus alegaciones antes de la decisión definitiva. La jurisprudencia señaló que este trámite, aunque no esté expresamente contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, garantiza un ejercicio adecuado del derecho de defensa y evita situaciones de indefensión, especialmente en casos de despidos por causas graves⁷⁶.

2.3. Posibles interpretaciones judiciales.

El despido disciplinario, como forma de extinción del contrato de trabajo por incumplimiento grave y culpable del trabajador, puede derivar en distintas consecuencias jurídicas en función de su adecuación a los requisitos legales y formales establecidos en el **Estatuto de los Trabajadores**. Las resoluciones judiciales en materia de despido disciplinario clasifican su validez en tres categorías: **procedente, improcedente y nulo⁷⁷**

2.3.1. Despido procedente

Un despido se considera procedente cuando la empresa acredita la existencia de una causa justificada, tipificada en el artículo 54 ET, y cumple con los requisitos formales de comunicación, expresión de los hechos y fecha de efectos. Además, la jurisprudencia ha subrayado la importancia de la proporcionalidad entre la infracción cometida y la sanción

⁷³ Rodríguez-Piñero & Fernández, 2022, *Derecho del trabajo: relaciones individuales*. Tecnos. Madrid, p. 185

⁷⁴ **Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024 (rec. 2958/2022)**

⁷⁵ **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**. (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982 (Convenio núm. 158)*.

⁷⁶ Gimeno Díaz de Atauri, 2021, *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia, pp. 237-239

⁷⁷ 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** (art. 55.4). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

aplicada. Un ejemplo ilustrativo es la **Sentencia del Tribunal Supremo⁷⁸ de 12 de febrero de 2019**, donde se ratificó el despido de un trabajador por reiteradas faltas de asistencia injustificadas, argumentando que las ausencias afectaron de manera grave al funcionamiento de la empresa y que se habían cumplido todos los tramites formales.

En este tipo de despidos, el trabajador no tiene derecho a indemnización ni a salarios de tramitación, dado que la resolución del contrato se considera ajustada a derecho.

2.3.2. Despido improcedente

Un despido disciplinario será declarado improcedente cuando no se cumplan los requisitos legales o formales exigidos, o bien cuando no se demuestre la causa alegada por el empresario. La **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid⁷⁹ de 10 de marzo de 2021** resolvió la improcedencia de un despido debido a la falta de concreción de los hechos expuestos en la carta de despido. El Tribunal entendió que la descripción de las causas fue demasiado ambigua, lo que generó indefensión en el trabajador.

En caso de improcedencia, el empleador tiene dos opciones: readmitir al trabajador con abono de los salarios de tramitación, o indemnizarle según los criterios establecidos en el artículo 56 del ET⁸⁰.

2.3.3. Despido nulo

El despido disciplinario se considera nulo cuando vulnera derechos fundamentales del trabajador, tales como el derecho a la igualdad, la no discriminación o la libertad sindical, entre otros. En este supuesto, el trabajador debe ser readmitido en su puesto de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido.

*“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora”.*⁸¹

Un caso destacado de esta materia es la **Sentencia del Tribunal Constitucional⁸² de 14 de noviembre de 2016**, en la que se declaró nulo el despido de una trabajadora

⁷⁸ **Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 2019 (RJ 2019/2478)**

⁷⁹ **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 10 de marzo de 2021 (rec. 3087/2020)**

⁸⁰ 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** (art. 56). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁸¹ 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** (art. 55.5). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁸² **Sentencia del Tribunal Constitucional de 14 de noviembre de 2016 (STC 208/2016)**

embarazada, al considerar que la decisión empresarial vulneraba el derecho a la igualdad y la protección de la maternidad⁸³.

Una resolución más reciente que corrobora esta línea jurisprudencial es la Sentencia del TSJ de Madrid⁸⁴ de 27 de febrero de 2025 que declaró nulo el despido de un jefe de comedor que estaba de baja médica. El tribunal valoró mensajes amenazantes enviados por la empresa, que evidenciaban que la extinción contractual fue una represalia tras la reincorporación, sin justificación objetiva más allá del ejercicio de sus derechos fundamentales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional reforzó el principio de protección reforzada en casos en los que existan indicios de discriminación por razón de género o estado civil.

2.4. Efectos económicos y derechos del trabajador en el despido disciplinario

El despido disciplinario, al implicar la extinción de la relación laboral por un incumplimiento grave y culpable del trabajador, tiene una serie de efectos económicos directos y afecta a los derechos que le corresponden al trabajador tras la finalización de su contrato. La calificación del despido – **procedente, improcedente o nulo** – determina el acceso a indemnizaciones, salarios de tramitación y prestaciones por desempleo, tal como se recoge en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores⁸⁵.

2.4.1. Efectos económicos del despido disciplinario

Los efectos económicos derivados del despido disciplinario varían en función de su procedencia:

1. **Despido procedente:** En este caso, el trabajador no tiene derecho a indemnización, ya que se considera que el cumplimiento contractual es suficiente para extinguir la relación laboral sin compensación económica alguna, por lo que la empresa no debe asumir ningún tipo de coste asociado al despido.

⁸³ Rodríguez-Piñero, 2020, *Tratado de derecho del trabajo*. Tecnos. Madrid, pp. 210-212

⁸⁴ Sentencia del TSJ de Madrid de 27 de febrero de 2025 (Exp. 35/2025)

⁸⁵ 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 (art. 56). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

No obstante, el trabajador conserva el derecho a recibir el **finiquito**, que incluye el salario pendiente de cobro, la parte proporcional de las pagas extra y las vacaciones no disfrutadas, en el momento en el que se efectúa el despido.

2. Despido improcedente: Cuando el despido es declarado improcedente, el empresario debe optar entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización que varía en función de la antigüedad y el salario percibido. La **indemnización** para contratos anteriores a la reforma laboral de 2012 se calcula en **45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades**, mientras que, para contratos posteriores a la reforma laboral de 2012, se reduce a **33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades**. Además, si la empresa opta por la readmisión del trabajador, debe abonar los **salarios de tramitación**, es decir, el salario correspondiente al periodo transcurrido desde el despido hasta la notificación de la sentencia.

3. Despido nulo: En el caso de que el despido sea declarado nulo, el empresario está obligado a readmitir al trabajador en las mismas condiciones que tenía antes del despido, y a abonarle los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha de extinción del contrato hasta la readmisión efectiva del trabajador. Además, el trabajador recupera la antigüedad y las condiciones laborales previas al despido.

2.4.2. Derechos del trabajador en el despido disciplinario

A pesar de la naturaleza sancionadora del despido disciplinario, el trabajador conserva ciertos derechos que deben ser respetados en todo momento:

1. Derecho a finiquito: El trabajador tiene derecho a recibir las cantidades pendientes en el momento del despido, como el salario de los días trabajados, las vacaciones no disfrutadas con anterioridad y la parte proporcional de las pagas extraordinarias que todavía no ha percibido. Este derecho se mantiene incluso si el despido es procedente⁸⁶.

⁸⁶ Gimeno Díaz de Atauri, 2021, *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia, p. 268

2. Prestación por desempleo: El trabajador tiene derecho a solicitar la prestación por desempleo siempre y cuando cumpla con los requisitos de cotización establecidos en la ley. Esto es posible incluso en casos de despido disciplinario procedente, ya que el motivo de la extinción no excluye su acceso al subsidio⁸⁷.

3. Derecho a la tutela judicial efectiva: El trabajador puede impugnar el despido ante la jurisdicción social para solicitar su revisión judicial. En este proceso, se valorará tanto la existencia de causa como el cumplimiento de los requisitos formales para el despido⁸⁸.

2.4.3. Jurisprudencia relevante en materia de efectos económicos

La **Sentencia del Tribunal Supremo⁸⁹ de 15 de junio de 2017**, reafirmó el derecho del trabajador a percibir el finiquito en su totalidad, independientemente de la procedencia del despido, siempre que no haya sido objeto de compensación. Además, la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña⁹⁰ de 23 de enero de 2019** resolvió que un error en la liquidación del finiquito por parte del empresario puede ser reclamado judicialmente, incluso si el trabajador ha firmado el documento de conformidad⁹¹.

Por su parte, la **Sentencia del Tribunal Supremo⁹² de 7 de febrero de 2020** que, en caso de despido nulo, el cálculo de los salarios de tramitación debe incluir todos los conceptos salariales que el trabajador venía percibiendo, sin excluir pluses o complementos⁹³.

3. Análisis Crítico del despido disciplinario

El análisis jurídico del despido disciplinario permite identificar no solo su marco normativo y la interpretación jurisprudencial, sino también las **fortalezas y debilidades** que presenta su aplicación en la práctica. A través de un enfoque crítico, es posible

⁸⁷ Rodríguez-Piñero, 2020, *Tratado de derecho del trabajo*. Tecnos. Madrid, p. 219

⁸⁸ Rodríguez-Piñero & Fernández, 2022, *Derecho del trabajo: relaciones individuales*. Tecnos. Madrid, pp. 211-213

⁸⁹ **Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de junio de 2017 (RJ 2017/2891)**

⁹⁰ **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de enero de 2019 (rec. 1187/2018)**

⁹¹ Rodríguez-Piñero & Fernández, 2022, *Derecho del trabajo: relaciones individuales*. Tecnos. Madrid, pp. 215-217

⁹² **Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de febrero de 2020 (RJ 2020/1204)**

⁹³ Gimeno Díaz de Atauri, 2021, *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia, pp. 270- 272

examinar los aspectos más controvertidos de esta figura, tales como la **amplitud de las causas justificadas, la falsa seguridad de tener un contrato indefinido, pero con poca antigüedad o la dificultad en la prueba de la culpabilidad del trabajador** en determinados casos.

Además, el análisis jurisprudencial revela ciertas inconsistencias en los criterios adoptados por los tribunales, lo que en ocasiones genera **inseguridad jurídica** para ambas partes de la relación laboral. Este apartado tiene como objetivo reflexionar sobre los **desafíos prácticos y jurídicos** del despido disciplinario, así como plantear propuestas de mejora en su regulación y aplicación, con el fin de garantizar una mayor protección de los derechos laborales y un adecuado equilibrio en la relación empresa-trabajador.

3.1. Dificultades en la prueba de la culpabilidad del trabajador.

Una de las cuestiones más complejas dentro del despido disciplinario es la **prueba de la culpabilidad del trabajador**. A pesar de que el Estatuto de los Trabajadores establece claramente las causas que pueden justificar este tipo de despido, en la práctica es bastante complicado para la empresa demostrar que el trabajador realmente ha cometido una infracción grave y culpable.

La principal dificultad radica en que, para que un despido disciplinario sea considerado procedente, el empresario tiene la carga de la prueba. Es decir, es la empresa la que debe demostrar de forma clara y suficiente que el trabajador incurrió en la falta alegada. No basta con decir que hubo un comportamiento inadecuado; hay que aportar pruebas concretas y objetivas que acrediten esa conducta. Y aquí es donde surgen los problemas, teniendo en cuenta que, a mayores, debe de contrarrestar el principio *in dubio pro-operario* que siempre se aplicara en favor del trabajador, en caso de duda.

Imaginemos un caso de **disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajador**. ¿Cómo se mide realmente el rendimiento de un trabajador?, ¿Tiene la empresa algún método de medición objetiva de este rendimiento? No siempre es fácil, y en muchas ocasiones la empresa se limita a aportar comparativas con otros empleados o informes de productividad que, en un juicio, pueden ser considerados insuficientes. Los tribunales suelen exigir pruebas más objetivas y concretas: historiales de producción,

evaluaciones periódicas, o incluso pruebas documentales que acrediten ese descenso de forma clara.

Además, hay sectores donde la prueba de la culpabilidad es aún más complicada. En trabajos donde el desempeño depende de múltiples factores externos (como ventas, atención al cliente o servicios varios), demostrar que el descenso en el rendimiento es por culpa del trabajador y no por otras circunstancias externas es todo un reto para las empresas.

Otro ejemplo claro es el caso de las **faltas de asistencia injustificadas**. Aunque parezca un supuesto más sencillo de demostrar, en muchas ocasiones la empresa no cuenta con un sistema de control de horarios efectivo o no notifica adecuadamente al trabajador sobre sus faltas, lo que complica justificar el despido.

La jurisprudencia, además, ha sido bastante estricta con esta cuestión. En muchas sentencias, los tribunales han declarado la improcedencia de despidos disciplinarios porque las pruebas aportadas no eran suficientes para acreditar esa falta grave y culpable. Esto muestra lo importante que es para la empresa llevar un buen control documental y cumplir de forma rigurosa con los procedimientos establecidos.

En definitiva, el gran reto para la empresa a la hora de justificar un despido disciplinario no es solo identificar la causa, sino probarla de forma clara y con el suficiente peso. Esto no siempre es sencillo y, en muchos casos, es precisamente esa falta de pruebas objetivas y rigurosas lo que lleva a que los tribunales declaren la improcedencia del despido.

3.2. Uso abusivo del despido disciplinario claramente improcedente en las empresas para trabajadores con poca antigüedad.

Un tema bastante discutido en el ámbito laboral es el **uso abusivo del despido disciplinario** por parte de algunas empresas, sobre todo cuando se trata de trabajadores con **poca antigüedad** en la organización. Esta práctica consiste en utilizar el despido disciplinario, a pesar de no existir realmente una causa justificada, para evitar costes o complicaciones derivadas de otros tipos de despido, como el objetivo o el colectivo.

¿Por qué sucede esto? Principalmente, porque el despido disciplinario, si es declarado procedente, no conlleva indemnización alguna para el trabajador. Esto supone un ahorro económico considerable para la empresa en comparación con un despido objetivo, que

exige una indemnización de 20 días de salario por año trabajado. Cuando el trabajador lleva poco tiempo en la empresa, el riesgo económico para el empresario es muy bajo, incluso en el caso de que el despido sea declarado improcedente.

Por ejemplo, imaginemos un contrato de 6 meses de duración. Si la empresa alega motivos disciplinarios y el trabajador decide impugnarlo, el coste máximo en caso de que el despido sea declarado improcedente sería el de una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, es decir, aproximadamente 15/20 días de salario, teniendo en cuenta que se lleve a cabo el procedimiento laboral al completo, si el pleito termina en una negociación extrajudicial, seguramente la indemnización a pagar sea bastante menor. En muchas ocasiones, este riesgo económico es asumido por la empresa, que prefiere arriesgarse a un despido disciplinario improcedente, antes que tramitar un despido objetivo, que implicaría un mayor coste económico y superar la dificultad de acreditar una justificación clara de la causa.

Además, hay que tener en cuenta que muchos trabajadores con poca antigüedad en la empresa desconocen sus derechos o no tienen los recursos suficientes para llevar el caso a los tribunales. Esto genera una falsa sensación de impunidad en algunas empresas, que saben que, aunque el despido sea cuestionable, el trabajador probablemente no llegue a impugnarlo.

Este abuso del despido disciplinario en trabajadores con escasa antigüedad no solo es un problema jurídico, sino también un reflejo de la **precarización laboral**. En lugar de valorar el desarrollo del trabajador y ofrecer oportunidades de mejora, se opta por la vía más fácil y económica: la rescisión del contrato por la vía disciplinaria.

La jurisprudencia ha intentado frenar esta práctica en algunos casos. Existen sentencias en la que los tribunales han detectado un uso fraudulento del despido disciplinario, sobre todo cuando las causas alegadas son genéricas, ambiguas o claramente infundadas. En estos casos, no solo se declara la improcedencia, sino que también se ha llegado a advertir sobre la posible vulneración de derechos fundamentales, como el derecho a la tutela judicial efectiva.

En conclusión, el uso del despido disciplinario en casos donde no existe causa real es una estrategia que, aunque legalmente cuestionable, se sigue utilizando por su bajo coste económico. Esto plantea un desafío importante para el derecho laboral y para los

mecanismos de control de la legalidad en los despidos, que deben ser capaces de identificar y corregir estas prácticas abusivas.

3.3. Falta de actualización de las causas justificadas en el contexto actual.

Una de las críticas más relevantes que se puede hacer al régimen del **despido disciplinario** es una falta de adaptación a los cambios sociales y tecnológicos que han transformado el entorno laboral en los últimos años. El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que establece las causas justificadas para este tipo de despido, sigue manteniendo un enfoque tradicional que, en muchos casos, no refleja la realidad actual del trabajo ni los nuevos desafíos que enfrentan tanto empresa como trabajadores⁹⁴.

Un claro ejemplo de esta falta de actualización en el uso de **nuevas tecnologías** en el entorno laboral. Actualmente, la gran mayoría de los trabajos dependen de herramientas digitales, plataformas de comunicación remota y sistemas de almacenamiento en la nube. Sin embargo, el artículo 54 ET no menciona específicamente el mal uso de las tecnologías, la filtración de información digital o la vulneración de protocolos de ciberseguridad como causas justificadas de despido disciplinario, a pesar de que son infracciones graves en un contexto digitalizado⁹⁵.

Esta laguna legal ha obligado a los tribunales a interpretar de forma amplia conceptos tradicionales como la **transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza** para cubrir estas situaciones. En la **Sentencia del Tribunal Supremo⁹⁶ de 14 de noviembre de 2019**, se declaró procedente el despido de un trabajador por acceder sin autorización a correos electrónicos internos y divulgar información confidencial. Sin embargo, el Tribunal tuvo que apoyarse en la idea de **mala fe contractual**, al no existir un marco normativo claro que incluyera este tipo de infracciones tecnológicas⁹⁷.

Otro aspecto que evidencia esta falta de actualización es el **teletrabajo**. Desde la pandemia de COVID-19, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral en

⁹⁴ Rodríguez-Piñero & Fernández, 2022, *Derecho del trabajo: relaciones individuales*. Tecnos. Madrid, pp. 229-231

⁹⁵ Gimeno Díaz de Atauri, 2021, *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia, pp. 277-280.

⁹⁶ **Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de noviembre de 2019 (RJ 2019/6732)**

⁹⁷ Rodríguez-Piñero & Fernández, 2022, *Derecho del trabajo: relaciones individuales*. Tecnos. Madrid, pp. 233-235

crecimiento. Si bien, existe específicamente la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia⁹⁸, el artículo 54 ET no recoge de manera específica los supuestos de incumplimiento laboral en entornos remotos, como el uso indebido de recursos digitales, la falta de desconexión digital, o el incumplimiento de horarios y tareas. Esto genera una inseguridad jurídica tanto para el trabajador como para el empresario, que se encuentran en un pequeño “vacío legal” a la hora de justificar un despido por motivos disciplinarios relacionados con el trabajo a distancia⁹⁹.

Además, el **cambio en las formas de organización del trabajo** y el incremento de modelos flexibles, como el trabajo por proyectos o el empleo a través de plataformas digitales, también han desfasado parcialmente los conceptos clásicos de indisciplina o abuso de confianza. Las empresas se encuentran con dificultades para justificar un despido disciplinario en situaciones que no están específicamente contempladas en la ley, y los tribunales han tenido que recurrir a interpretaciones extensivas de las causas tradicionales para cubrir estas nuevas realidades¹⁰⁰.

En conclusión, la normativa actual del despido disciplinario no ha evolucionado al mismo ritmo que el entorno laboral. La falta de actualización de las causas justificadas genera una inseguridad que afecta tanto a la seguridad jurídica como a la eficacia de las relaciones laborales en el contexto digital y de teletrabajo. Una reforma legislativa que contemple estas nuevas realidades sería un paso necesario para adecuar el derecho laboral a los cambios tecnológicos y sociales del siglo XXI.

4. Conclusiones

El análisis del despido disciplinario en el ordenamiento jurídico español permite identificar tanto los puntos fuertes de su regulación como las dificultades que plantea su aplicación en el contexto actual. A través del estudio normativo, jurisprudencial y crítico, es posible valorar el impacto de esta figura en la relación laboral y en la protección de los derechos de los trabajadores.

⁹⁸ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, núm. 164, de 10 de julio de 2021.

⁹⁹ Gimeno Díaz de Atauri, 2021, *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia, pp. 283-285

¹⁰⁰ Rodríguez-Piñero, 2020, *Tratado de derecho del trabajo*. Tecnos. Madrid, p.225.

4.1. Impacto de la jurisprudencia en la interpretación de la normativa sobre despido disciplinario.

La jurisprudencia ha sido un elemento fundamental para concretar y delimitar el marco normativo del despido disciplinario. El Tribunal Supremo y los Tribunales Superiores de Justicia han establecido criterios claros sobre la necesidad de proporcionalidad en la sanción y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

Un ejemplo significativo es la **Sentencia del Tribunal Supremo¹⁰¹ de 18 de noviembre de 2024**, que introdujo el concepto de **audiencia previa** al despido disciplinario para garantizar el derecho de defensa del trabajador, alineándose con el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT¹⁰². Esta sentencia marca un antes y un después en la protección de los derechos del trabajador, obligando a las empresas a permitir que el empleado se defienda antes de ejecutar el despido.

Asimismo, los tribunales han sido muy estrictos en cuanto al cumplimiento de los requisitos formales del despido, declarando improcedentes aquellos casos en los que la carta de despido no describía de manera precisa y clara los hechos imputados. Este criterio busca proteger al trabajador frente a posibles situaciones de indefensión y asegurar un proceso justo.

Además, en entornos de teletrabajo, los jueces han tenido que reinterpretar conceptos tradicionales, como la **buena fe contractual** y el **uso de recursos tecnológicos**, para adaptarlos a las nuevas formas de trabajo digital. Sin embargo, la falta de una normativa clara sobre esta modalidad laboral genera aun dudas interpretativas.

4.2. Recomendaciones para el futuro de la regulación del despido disciplinario en España.

A la vista de los hallazgos y del análisis jurisprudencial, resulta evidente la necesidad de una actuación normativa que contemple las siguientes propuestas:

Modernización de las causas de despido disciplinario: Incluir en el artículo 54 del ET supuestos relacionados con el uso indebido de tecnologías, la protección de datos y el teletrabajo. Esto permitiría a las empresas y a los trabajadores disponer de un marco

¹⁰¹ **Tribunal Supremo. Sala de lo Social.** (2024, 18 de noviembre). *Sentencia 934/2024 (Rec. 2958/2022)*

¹⁰² **Organización Internacional del Trabajo (OIT).** (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982 (Convenio núm. 158)*

jurídico más claro y actualizado para regular estas situaciones y evitar tener que utilizar conceptos más generalistas como transgresión de la buena fe o abuso de confianza para enmarcarlos.

Mayor control en el uso del despido disciplinario para trabajadores con poca antigüedad: Establecer mecanismos de control más rigurosos para evitar el abuso de esta figura en supuestos de escasa duración del contrato, limitando la posibilidad de utilizarlo como la vía rápida y economía para prescindir del trabajador.

Hoy en día, ya se han planteado propuestas para establecer una indemnización fija mínima en caso de despido disciplinario, especialmente cuando este es declarado improcedente¹⁰³.

El Comité Europeo de Derechos sociales (CEDS) ha instado a España a revisar su sistema de indemnización por despido improcedente, argumentando que las compensaciones actuales no siempre son adecuadas ni disuasorias, especialmente en relaciones laborales de corta duración. El CEDS considera que el sistema español infringe el **artículo 24 de la Carta Social Europea**¹⁰⁴, que garantiza una indemnización adecuada o una reparación apropiada para los trabajadores despedidos sin justificación.

En respuesta a estas recomendaciones, el Gobierno español, en su Programa de Acción Normativa para 2024¹⁰⁵, incluyó el compromiso de modificar el Estatuto de los Trabajadores en materia de despido, con el objetivo de cumplir con la Carta Social Europea. Sin embargo, hasta la fecha, no se ha concretado una reforma legislativa en este sentido¹⁰⁶.

Regulación del derecho de audiencia previa: Tal y como se ha señalado en la jurisprudencia reciente, la incorporación de un trámite de audiencia previa podría ayudar a garantizar el derecho de defensa del trabajador antes de ejecutar el despido. Este procedimiento permitiría evitar situaciones de indefensión y reforzaría las garantías en el proceso.

Adaptación al teletrabajo y a la digitalización: En un contexto donde el teletrabajo es cada vez más común, es necesario establecer reglas claras sobre el control horario, el

¹⁰³ El País. 2025, 31 de marzo

¹⁰⁴ **Consejo de Europa.** (1996). *Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996*. Diario Oficial de la Unión Europea, C 321, 26 de diciembre de 2014

¹⁰⁵ *Programa de Acción Normativa para el año 2024*. Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes. Boletín Oficial del Estado, núm. 8, de 9 de enero de 2024

¹⁰⁶ PwC. 2024, 12 de abril

uso de herramientas digitales y la protección de datos en entornos remotos para evitar conflictos derivados de esta modalidad laboral.

5. Bibliografía

Monografías

- Baylos Grau, A. (2020). *Derecho del Trabajo. Garantías frente al despido*. Bomarzo. Albacete
- Gimeno Díaz de Atauri, D. (2019). *El despido disciplinario: implicaciones jurídicas y prácticas*. Tirant lo Blanch. Valencia.
- Gimeno Díaz de Atauri, D. (2021). *El poder disciplinario del empresario: aspectos sustantivos y procesales*. Tirant lo Blanch. Valencia.
- Rodríguez-Piñero, M. (2014). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid.
- Rodríguez-Piñero, M. (2020). *Tratado de derecho del trabajo*. Tecnos. Madrid.
- Rodríguez-Piñero, M., & Bravo-Ferrer, R. (2014). *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid.
- Rodríguez-Piñero, M., & Fernández, S. (2022). *Derecho del trabajo: relaciones individuales*. Tecnos. Madrid.
- Sanguineti Raymondi, W. (2016). *El despido disciplinario en el derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch. Valencia.

Artículos divulgativos

- El País. (2025, 31 de marzo). *El Consejo de Europa vuelve a resolver contra la indemnización por despido española y presiona al Gobierno para reformarla*. El País
- PwC. (2024, 12 de abril). *El Supremo sienta doctrina sobre la indemnización adicional por despido*. Periscopio Fiscal y Legal

Legislación

- Consejo de Europa. (1996). *Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996*. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 321, de 26 de diciembre de 2014.
- Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (art. 217). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 7, de 8 de enero de 2000.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982 (Convenio núm. 158)*.

- Programa de Acción Normativa para el año 2024. *Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes. Boletín Oficial del Estado*, núm. 8, de 9 de enero de 2024.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 36, de 11 de febrero de 2012.
- 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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Jurisprudencia

- Tribunal Constitucional. (1981). *STC 38/1981, de 23 de noviembre*.
- Tribunal Constitucional. (2000). *STC 186/2000, de 10 de julio*.
- Tribunal Constitucional. (2016). *STC 208/2016, de 14 de noviembre*.
- Tribunal Supremo. (1981). *STS de 17 de marzo de 1981 (RJ 1981/1149)*.
- Tribunal Supremo. (2008). *STS de 22 de septiembre de 2008 (RJ 2008/5771)*.
- Tribunal Supremo. (2011). *STS 6 de abril de 2011 (RJ 2011/2119)*.
- Tribunal Supremo. (2014). *STS 18 de diciembre de 2014 (RJ 2014/8253)*.
- Tribunal Supremo. (2015). *STS de 12 de marzo de 2015 (RJ 2015/1092)*.
- Tribunal Supremo. (2016). *STS de 25 de abril de 2016 (RJ 2016/1457)*.
- Tribunal Supremo. (2017). *STS 16 de febrero de 2017 (RJ 2017/738)*.
- Tribunal Supremo. (2017). *STS de 15 de junio de 2017 (RJ 2017/2891)*.
- Tribunal Supremo. (2017). *STS 7 de noviembre de 2017 (RJ 2017/5656)*.
- Tribunal Supremo. (2018). *STS 13 de septiembre de 2018 (RJ 2018/5366)*.
- Tribunal Supremo. (2018). *STS de 5 de febrero de 2018 (RJ 2018/463)*.
- Tribunal Supremo. (2019). *STS de 14 de noviembre de 2019 (RJ 2019/6732)*.
- Tribunal Supremo. (2019). *STS de 17 de octubre de 2019 (RJ 2019/5621)*.
- Tribunal Supremo. (2019). *STS de 12 de febrero de 2019 (RJ 2019/2478)*.
- Tribunal Supremo. (2020). *STS de 7 de febrero de 2020 (RJ 2020/1204)*.
- Tribunal Supremo. (2020). *STS de 17 de marzo de 2020 (RJ 2020/784)*.
- Tribunal Supremo. (2024). *STS de 18 de noviembre de 2024 (rec. 2958/2022)*.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (2018). *STSJ Madrid 5 de junio de 2018 (rec. 1294/2017)*.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (2018). *STSJ Madrid 14 de febrero de 2018 (rec.421/2017)*.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (2019). *STSJ Madrid 20 de mayo de 2019 (rec.4575/2018)*.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (2019). *STSJ Madrid de 12 de noviembre de 2019 (rec.2765/2018)*.

- Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (2021). *STSJ Madrid de 10 de marzo de 2021 (rec.3087/2020)*.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid (2023). *STSJ Madrid de 29 de noviembre de 2023 (procedimiento 323/2023)*
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid (2024). *STSJ Madrid 10 enero de 2024, (rec. 497/2023)*
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. (2018). *STSJ Andalucía de 9 de mayo de 2018 (rec.1223/2017)*.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (2016). *STSJ Cataluña 25 de abril de 2016 (rec.3074/2015)*.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (2019). *STSJ Cataluña de 23 de enero de 2019 (rec.1187/2018)*.
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia. (2023). *STSJ Galicia 2186/2023, de 5 de mayo (Rec. 145/2023)*.
- Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social. (2024). *Sentencia 1412/2024, de 14 de mayo (Rec. 1257/2024)*
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2004). *Asunto C-55/02, Comisión c. Portugal*.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2015). *Sentencia de 11 de noviembre de 2015, Asunto C-422/14 (Pujante Rivera)*.
- TJUE, asunto C-103/16, *Porrás Guisado*, Sentencia de 18 de enero de 2018.