



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Las causas de despido disciplinario: especial
referencia a la transgresión de la buena fe
contractual y el abuso de confianza

Causes of disciplinary dismissal: special mention to
the violation of the principle of good faith in
contracts and breach of trust

Autor

Jaime Utrilla Ferrández

Director/es

Ángel Luis De Val Tena

Facultad de Derecho

Universidad de Zaragoza

2020

ÍNDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	3
I. INTRODUCCIÓN.....	5
1. CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE GRADO	5
2. JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL TEMA	5
3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO.....	6
II. DESPIDO DISCIPLINARIO	6
1. CONCEPTO DE DESPIDO DISCIPLINARIO	8
2. MARCO LEGAL.....	14
III. LA FACULTAD SANCIONADORA DEL EMPRESARIO.....	14
IV. LAS CAUSAS DE DESPIDO DISCIPLINARIO.....	18
1. LAS FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD AL TRABAJO.....	19
1.1. <i>Inasistencia al trabajo</i>	20
1.2. <i>Impuntualidad en el trabajo</i>	21
2. LA INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA EN EL TRABAJO.....	21
3. LAS OFENSAS VERBALES O FÍSICAS AL EMPRESARIO, O A LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA, O A LOS FAMILIARES QUE CONVIVAN CON ELLOS	23
4. LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL, ASÍ COMO EL ABUSO DE CONFIANZA EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO.....	25
5. LA DISMINUCION CONTINUADA Y VOLUNTARIA EN EL RENDIMIENTO DE TRABAJO NORMAL O PACTADO.....	25
6. LA EMBRIAGUEZ HABITUAL O TOXICOMANÍA SI REPERCUTEN NEGATIVAMENTE EN EL TRABAJO	27
7. EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIGEN RACIAL O ÉTNICO, RELIGIÓN O CONVICCIONES, DISCAPACIDAD, EDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL Y EL	

ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO AL EMPRESARIO O A LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA.....	28
V. LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL Y EL ABUSO DE CONFIANZA EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO COMO CAUSAS DE DESPIDO DISCIPLINARIO	29
1. IDENTIFICACIÓN CONCEPTUAL.....	30
2. GRAVEDAD Y CULPABILIDAD DEL INCUMPLIMIENTO	33
3. SUPUESTOS.....	34
3.2. <i>Apropiaciones</i>	36
3.3. <i>Uso indebido del ordenador, correo electrónico e Internet</i>	37
3.5. <i>Vulneración del pacto de plena dedicación</i>	39
3.6. <i>Incompatibilidades</i>	40
3.7. <i>Actividades incompatibles con la incapacidad temporal</i>	41
3.8. <i>Negligencia en el desempeño de las funciones encomendadas por la empresa</i>	42
4. RESPONSABILIDADES.....	42
VI. CONCLUSIONES	44
VII. REFERENCIAS FINALES	46
1. BIBLIOGRAFÍA	46
2. LEGISLACIÓN.....	47
3. JURISPRUDENCIA.....	48
4. WEBGRAFÍA	54

LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS

art./arts.	Artículo/Artículos
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CE	Constitución Española
CENDOJ	Centro de Documentación Judicial
coord.	Coordinador
CP	Código Penal
dir.	Director
edic.	Edición
ET	Estatuto de los Trabajadores
etc.	Etcétera
IT	Incapacidad Temporal
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
nº	Número
p./pp.	Página/Páginas
RAE	Real Academia de la Lengua Española
SA	Sociedad Anónima
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
SS	Sentencias
SSTS	Sentencias del Tribunal Supremo

TC	Tribunal Constitucional
TFG	Trabajo Fin de Grado
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

I. INTRODUCCIÓN

1. CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE GRADO

La cuestión tratada en el presente TFG es el estudio del despido disciplinario –figura que interconecta la facultad sancionadora del empresario con la estructura de la extinción contractual fundamentada en el principio de causalidad– a través de un análisis de sus causas, tipificadas en el art. 54.2 del 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.

Tras una identificación del concepto de despido disciplinario y de su marco normativo, se realizará un breve análisis de la facultad sancionadora del empresario, al ser este tipo de despido una manifestación de su poder disciplinario con graves consecuencias para el trabajador, debiéndose interpretar restrictivamente. A continuación, se analizarán con detalle las distintas causas de despido enumeradas en el artículo 54.2 del ET, indicando los bienes jurídicos protegidos y señalando las circunstancias constitutivas de su antijuricidad, con las necesarias condiciones de gravedad, culpabilidad y proporcionalidad, necesarias para realizar el despido. Finalmente, se examinará con mayor profundidad la causa de despido disciplinario tipificada en el art. 54.2. d) del ET –transgresión de la buena fe y abuso de confianza–, detallando los valores quebrantados mediante este incumplimiento y concretando los supuestos más habituales que se encuadran en esta causa genérica.

2. JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL TEMA

Seguramente, de entre todos los tipos de extinción del contrato de trabajo, el despido disciplinario es el que mayor controversia genera entre las dos partes del contrato, al implicar la extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario. Si bien es cierto que esta figura se ha empleado en ocasiones para encubrir una baja voluntaria, con el único motivo de percibir la prestación por desempleo, esta no suele ser la verdadera razón del uso del despido disciplinario, sino que, en realidad, se ha configurado como un mecanismo de acción del poder disciplinario en la empresa.

De este modo, el hecho de que por un incumplimiento de las obligaciones inherentes al contrato se pueda despedir al trabajador, lleva aparejado un gran control sobre esta figura extintiva, en aras de evitar un uso fraudulento en el que quede desprotegido el empleo de los trabajadores. En este contexto, también debemos tener en cuenta las

repercusiones que genera, pues no debemos olvidar que, en ciertas ocasiones, su puesta en práctica crea un clima de alta hostilidad y discordia en la empresa.

Por todo ello, ante la discordia que genera esta figura extintiva, así como el uso abusivo de la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza, que se viene utilizando para tipificar aquellos incumplimientos que no encajan en el ninguna de las otras causas del art. 54.2., creo que resulta de interés y está plenamente justificado llevar a cabo un análisis del régimen jurídico, así como de la casuística analizada por los tribunales de esta figura extintiva.

3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

La metodología seguida en el presente trabajo toma en consideración las características del tema elegido; el enfoque dado se ha basado, principalmente, en el método analítico descriptivo de las normas de aplicación en materia de despidos disciplinarios, centrándose en las causas legalmente previstas para realizarlos, y analizando la opinión y valoración de la doctrina y jurisprudencia sobre la casuística del despido disciplinario.

Al respecto, se ha realizado una búsqueda de documentación, con el objetivo de identificar las fuentes doctrinales más significativas sobre el tema, obteniendo una colección de libros y revistas, que han servido de base para tener una mejor comprensión de la norma y de sus relaciones con la realidad práctica en la que se enmarca. Al mismo tiempo, esto se ha completado con un análisis de la jurisprudencia sobre el despido disciplinario, estudiando las principales sentencias del Tribunal Constitucional, del Tribunal Supremo y de los distintos Tribunales Superiores de Justicia, con el fin de reflejar la aplicación práctica de esta figura.

Efectuada la recopilación, lectura y sistematización de las fuentes seleccionadas, se obtuvo una visión general que permitió contextualizar el tema objeto de estudio de las causas del despido disciplinario y, sobre todo, de la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza.

II. DESPIDO DISCIPLINARIO

Con la extinción del contrato de trabajo, se pone fin a la relación jurídica que existe entre empresario y trabajador. Al respecto, el ordenamiento jurídico ha intentado solventar el conflicto de intereses, que aparece en el momento de la extinción del

contrato entre las dos partes firmantes. En este sentido, la regulación vigente de la extinción del contrato viene determinada por las causas tipificadas en el art. 49 del ET, identificando dentro de éstas tres grandes grupos: causas ligadas a la voluntad unilateral de alguna de las partes del contrato de trabajo, causas ligadas a la voluntad conjunta de las partes, y causas que tienen que ver con acontecimientos que afectan a una u otra de las partes del contrato y que impiden física o legalmente su continuidad¹.

De este modo, observamos como el término despido alude no solo al disciplinario, sino también al colectivo y al fundado en causas objetivas. Por tanto, tal como mantiene la doctrina del TS², debemos entender el despido como un género omnicomprendido de una diversidad de causas extintivas del contrato de trabajo, y el disciplinario como una especie de este. De hecho, esta diferenciación se hace patente en el propio art. 49 del ET, al hacer distinta referencia al despido colectivo –apartado 1. i)–, al despido disciplinario –apartado 1. k)– y al despido por causas objetivas –apartado 1. l)–.

Partiendo del art. 49.1.k) del ET, la ley nos remite al art. 54 del ET para encontrar la referencia expresa al despido disciplinario. Dicho art. 54 establece el marco legal en el que por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador, este puede extinguir el contrato de trabajo, y por ende la relación laboral. En este sentido, el legislador español ha establecido una lista con las conductas que pueden ser merecedoras de tal sanción; así el segundo apartado del citado art. 54 recoge las conductas del trabajador, que constituyen un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales, justificando la decisión del empresario de proceder al despido disciplinario del trabajador. Estas causas son:

- 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 trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

¹ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ F., GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 28ª edic., Tecnos, Madrid, 2019, p. 817.

² Véase la STS de 23 de diciembre de 1996, EDJ 1996/9671, LEFEVBRE, que señala que: «la expresión despido no debe entenderse constreñida, en principio, al que tuviera origen disciplinario, ya que su significado también comprende por lo general cualquier otro cese unilateralmente impuesto por el empresario al trabajador, aún cuando estuviera fundado en causa ajena a su incumplimiento contractual, grave y culpable. El despido, pues, constituye concepto genérico, diversificable, por razón de su causa, en especies distintas».

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

1. CONCEPTO DE DESPIDO DISCIPLINARIO

Como ya se ha comentado, el despido disciplinario no es el único género de despido, sino que es aquel despido que interconecta la facultad sancionadora del empresario con la estructura de la extinción contractual fundamentada en el principio de causalidad³. De modo que, antes de entrar a comentar propiamente los caracteres del despido disciplinario, sería oportuno hacerlo del despido en general, entendiéndolo como aquel acto basado en la autonomía negocial privada, que produce la extinción *ad futurum* del contrato de trabajo por decisión del empresario⁴.

En consecuencia, como señala Montoya Melgar, el despido recoge un conjunto de caracteres que lo identifican, que son: la unilateralidad del acto, su carácter constitutivo, su carácter recepticio y su carácter extintivo. En primer lugar, es un acto unilateral del empresario, pues es de este la decisión de la extinción de la relación laboral, es decir, la extinción del contrato de trabajo obedece únicamente a la voluntad del empresario, sin que participe el trabajador en la toma de la decisión. En segundo lugar, es un acto constitutivo, pues el mismo acto produce la extinción del contrato de trabajo, siempre que sea efectuado conforme a las previsiones legales. En tercer lugar, se trata de un acto recepticio, pues su eficacia está condicionada a que sea perfectamente notificado a aquel a quien va destinado. Por último, es un acto que conlleva la extinción del contrato de trabajo, si bien, pese a que la resolución despliega por principio efecto retroactivo, no se extienden sus consecuencias a las prestaciones ya efectuadas, es decir, los efectos del contrato se extinguen *ad futurum*⁵.

³ MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 120.

⁴ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 40ª edic., Tecnos, Madrid, 2019, pp. 503 y 504.

⁵ BETTI, E., *Teoría General del Negocio Jurídico*, Comares, Granada, 2000, p. 433.

En relación con los caracteres del despido señalados, el contrato de trabajo puede extinguirse por decisión unilateral del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Este despido fundado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador es lo que conocemos como despido disciplinario. De hecho, la gravedad del incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, al igual que su culpabilidad en este incumplimiento, es lo que ha llevado al ordenamiento jurídico a dotar al empresario de un amplio abanico de posibles medidas sancionadoras, entre las que sobresale el despido disciplinario por la extremidad y gravedad que implica⁶.

Al respecto, conviene explicar como para la dogmática el despido disciplinario oscila entre dos alternativas. Para una parte, no es más que una modalidad de la resolución de los contratos regulada en el art. 1124 del CC, planteándose este como un supuesto de resolución contractual ante un incumplimiento de las obligaciones contractuales de la otra parte, en nuestro caso, de las obligaciones laborales del trabajador. Por el contrario, existe otra parte de la doctrina que defiende que el despido no es un supuesto de resolución, sino de desistimiento contractual; señalando que, desde las revoluciones liberales, este modo de extinción está presente en las bases de la constitución económica⁷.

No obstante, parece tener una mayor acogida la primera de las posturas, pues el hecho de que se trata de una resolución contractual por un incumplimiento de las obligaciones inherentes al contrato se deduce del propio art. 54, al hacer referencia en el mismo a los supuestos típicos de incumplimiento contractual. En efecto, el poder de desistimiento unilateral de la relación originada por el contrato es un derecho potestativo, lo que no encaja con el propio sistema normativo del despido disciplinario; de esta forma la figura del desistimiento tiene carácter excepcional, al invalidar el principio de que el contrato no puede disolverse sino por voluntad coincidente de ambas partes. Además, únicamente se configura para ciertas situaciones de anomalía contractual, pues nunca

⁶ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 40ª edic., Tecnos, Madrid, 2019, pp. 505.

⁷ MARTÍN VALVERDE, A., «El efecto extintivo del acto de despido disciplinario» en *Cuestiones Actuales sobre el Despido Disciplinario*, Gárate Castro (coord.), Santiago de Compostela, 1997, pp. 18-20.

aparece reconocido en normas de alcance general del derecho común de obligaciones y contratos⁸.

En esta línea, se ha efectuado un análisis del despido disciplinario desde dos puntos de vista: por un lado, desde un punto de vista civilista, entendiendo el despido como la reacción contra un incumplimiento contractual, consistente en la resolución del contrato, de acuerdo con el art. 1124 CC; y, por otro lado, desde una tesis más laboralista, donde se explica el despido como una sanción disciplinaria que castiga una falta laboral⁹. Así, la propia normativa laboral, no sólo subordina el despido a la existencia de un previo incumplimiento contractual del trabajador, tipificado en la ley, sino que lo condiciona a que este sea grave y culpable. Esto ha inducido a ver el despido como la sanción máxima que el empresario puede tomar para castigar un incumplimiento contractual del trabajador, pues este provoca la extinción del contrato de trabajo, y con ello la expulsión del trabajador de la empresa¹⁰. En la misma dirección, el art. 58 del ET indica que los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales. Aunque la propia normativa laboral parece que quiere realizar una distinción entre «despidos y sanciones», la misma doctrina judicial ha llegado a calificar el despido como la sanción más grave prevista en el ordenamiento jurídico en materia laboral, configurándose como la manifestación más intensa del poder sancionador o de disciplina en la empresa. En resumen, el despido disciplinario se modela como una sanción sustentada en la disolución de la relación laboral¹¹.

Por tanto, al hablar de despido disciplinario, hablamos de aquella situación jurídica basada en un incumplimiento contractual del trabajador, incumplimiento que ha de alcanzar una cuota de gravedad y culpabilidad suficiente. Dicha necesidad exige, además, un análisis individualizado de cada conducta sancionable, teniendo en cuenta todas las circunstancias concurrentes, es decir, tanto las que configuran el hecho, como las de su autor, pues la apreciación objetiva de los preceptos legales no permitiría realizar una correcta valoración de la proporcionalidad de la sanción.

⁸ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N., *Manual de Derecho del Trabajo*, 15ª edic., Comares, Granada, 2017, p. 610.

⁹ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 40ª edic., Tecnos, Madrid, 2019, p. 506.

¹⁰ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N., *Manual de Derecho del Trabajo*, 15ª edic., Comares, Granada, 2017, p. 611.

¹¹ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 40ª edic., Tecnos, Madrid, 2019, p. 506.

Precisamente, para valorar si el incumplimiento del trabajador tiene la suficiente entidad para justificar la sanción de despido, han de tenerse en cuenta varios factores, como son: el grado de tolerancia empresarial previa al tipo de conductas que van a justificar el despido, la gravedad y culpabilidad del incumplimiento, y si la conducta punible deriva del ejercicio de algún derecho fundamental¹².

Como ya se ha explicado, la existencia de un incumplimiento laboral del trabajador no implica la decisión extintiva, sino que otorga al empresario la facultad de sancionar al trabajador, contando con el despido como medida más extrema. Sin embargo, el empresario puede optar también por tolerar la conducta sancionable, o simplemente imponer sanciones de menor gravedad, siempre que estas estén previstas en el convenio colectivo de aplicación.

No obstante, la previa tolerancia empresarial impide que el empresario pueda justificar un despido en dicho incumplimiento, pues de hacerlo estaría actuando en contra de la buena fe y la lealtad que se exige que exista en la relación entre empleador y empleado¹³. Por tanto, si existe una costumbre permisiva con ciertas conductas del trabajador, para poder empezar a sancionarlas, es necesario que previamente se realice una advertencia al trabajador de que dicha situación de tolerancia en la empresa va a dejar de producirse.

Ahora bien, para determinar si existe o no una actitud permisiva de tolerancia previa en la empresa, esta ha de tener la suficiente consistencia, como para deducir que determinados incumplimientos laborales no conllevan sanción. En consecuencia, se exige una acreditación de esa tolerancia, a través de actos u omisiones lo suficientemente significativos como para concluir que se está actuando dentro de un margen de tolerancia¹⁴, y que de dicho margen pueda inferirse la voluntad empresarial de no sancionar por tales conductas¹⁵.

¹² *Despido y otras formas de extinción del contrato de trabajo* (Memento Práctico 2018-2019), Francis Lefebvre, Madrid, 2017, p. 20.

¹³ Véase la STSJ de Asturias de 10 de mayo de 2016, EDJ 2016/99505, LEFEVBRE, que señala que: «la imposición al accionante de la máxima sanción que en el ámbito laboral comporta el despido carece pues de respaldo legal en el supuesto enjuiciado ante la falta de comunicación previa o requerimiento empresarial alguno al trabajador demandante para que abandonase la precitada práctica. La tolerancia de la empleadora degrada por tanto la culpabilidad y gravedad de un proceder que sin aquélla podría constituir una infracción contractual merecedora de reproche».

¹⁴ Véase la STSJ de Madrid de 10 de abril de 2015, EDJ 2015/96905, LEFEVBRE, que señala que: «como subrayan las SSTs de 22 de noviembre de 1986 y 30 de septiembre de 1987, para que la actuación empresarial pueda apreciarse como “una actitud permisiva de tolerancia” con las consecuencias que establece la doctrina de los actos propios “debe tener suficiente consistencia para que a partir de la misma

Sentado lo anterior, debemos recordar que el fundamento sobre el que se basa el despido es un incumplimiento contractual laboral, que reúna las notas de gravedad y culpabilidad exigidas por el art. 54.1. del ET, que requiere, además, un análisis individualizado de cada conducta punible valorando todas las circunstancias concurrentes. Esta necesidad de comprobar si ha existido o no un incumplimiento grave y culpable, exige la ponderación de todas las circunstancias concurrentes, pues cualquier divergencia o disparidad en estas, puede ser la razón esencial por la que se aprecie o no la existencia o la gravedad del incumplimiento¹⁶. Ello ha llevado a los jueces a tener que realizar dos juicios independientes: uno centrado en la gravedad y otro en la culpabilidad de la conducta.

Para valorar si la gravedad del incumplimiento justifica la decisión del despido, no solo se ha de atender al dato objetivo del incumplimiento, sino también a las circunstancias concurrentes en la prestación de servicios, como las del puesto de trabajo o la cualificación, profesión u oficio, conforme a la teoría gradualista. Esta teoría se basa en la búsqueda de la necesaria proporción entre la infracción cometida y la sanción acordada, a través de la aplicación de un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto¹⁷, teniendo en cuenta otras circunstancias que sirvan para valorar el enjuiciamiento, como son: la antigüedad del trabajador en la empresa, la existencia de otras sanciones, el perjuicio económico sufrido por la empresa, etc¹⁸. Es decir, esta doctrina se aplica para conseguir el adecuado juicio de proporcionalidad entre el hecho, la persona y la sanción. Además, algunas de estas conductas exigen la presencia de ciertas circunstancias agravantes, como la reiteración – en las faltas de asistencia y puntualidad–, la continuidad –en la disminución del

sea deducible una voluntad de admitir como no sancionables determinados incumplimientos contractuales”. Lo que no sucede cuando no solo no exterioriza esa tolerancia a través de actos u omisiones suficientemente significativos para crear la confianza de que se actúa dentro de un margen de permisividad, sino que se imparten normas o instrucciones limitativas respecto al uso de los instrumentos tecnológicos de información y comunicación de la empresa o se advierte al trabajador de que no está autorizado el uso de tales medios para asuntos ajenos a la empresa».

¹⁵ Véase la STSJ de Madrid de 20 de febrero de 2012, EDJ 2012/33824, LEFEVBRE, que señala que: «es doctrina legal la que expresa que las infracciones de los trabajadores "toleradas" por la empresa no son causa de sanción ahora bien, tal doctrina requiere, de un lado, (i) el cabal, exacto y pleno conocimiento por el estamento directivo empresarial de la comisión de la infracción y, de otro, (u) que la tolere y consienta durante cierto periodo de tiempo de manera que de dicha tolerancia pueda inferirse la voluntad empresarial de no extinguir o sancionar la relación laboral por tales conductas».

¹⁶ CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Supremo», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 144.

¹⁷ Véase la STS de 19 de julio de 2010, ECLI: ES:TS:2010:4591, CENDOJ.

¹⁸ Véase la STSJ de Andalucía (Sevilla) de 25 de abril de 2019, EDJ 2019/589208, LEFEVBRE.

rendimiento—, o la habitualidad —en la embriaguez que repercute negativamente en el trabajo—.

Todo ello conduce a una clara dificultad en el propósito de unificación de doctrina, al tratarse de resoluciones muy casuísticas e individualizadas, que están muy influenciadas por las circunstancias concretas del caso, y en donde opera siempre un elemento de discrecionalidad que no es susceptible de unificación¹⁹.

En cuanto a la culpabilidad de la conducta, hemos de decir que esta se funda en la recriminación que merece la infracción cometida, atendiendo a las circunstancias que afectan subjetivamente al trabajador. Dicho de otro modo, ha de ser imputable al trabajador, ya sea por dolo, culpa, malicia o negligencia. En este sentido, no es preciso que la conducta sea dolosa, sino que es también sancionable si procede de una negligencia, siempre que sea grave e inexcusable, debiendo valorarse la trascendencia y gravedad de esta y sus consecuencias²⁰.

Asimismo, ha de ser un incumplimiento contractual, debiendo afectar a las obligaciones que emanan del contrato o de las normas que le son aplicables, no a otro tipo de relaciones o compromisos²¹. En otras palabras, este comportamiento punible del trabajador ha de ser contrario a las obligacionales derivadas del contrato de trabajo, que con carácter general, identificamos con los deberes básicos del art. 5 del ET²².

No obstante, conviene matizar que, del ejercicio de un derecho fundamental no puede imputarse ningún incumplimiento al trabajador en el que basar el despido, al no suponer dicha conducta ninguna infracción contractual, pues estos derechos están presentes en el seno de la relación laboral, aún cuando la existencia del contrato pueda modular su ejercicio en búsqueda de un equilibrio entre los derechos del trabajador y los intereses empresariales.

¹⁹ CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Supremo», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 146, señala que: «como recuerda la STS de 30 de octubre 2007 (RJ 2007, 9327), el instrumento de la unificación jurisprudencial “no puede operar a partir de lo que la doctrina denomina juicios empíricos de valoración de la conducta humana, porque en estos juicios los elementos circunstanciales de ponderación adquieren la máxima significación en el orden decisorio y, por ello, se resisten a una tarea de unificación doctrinal, que sería por definición, una labor destinada al fracaso, al intentar convertir en general y uniforme lo que, por su propia naturaleza, es particular y variable, pues en tales decisiones opera siempre un elemento de discrecionalidad que no es susceptible de unificación”».

²⁰ Véase la STS de 30 de abril de 1991, EDJ 1991/4522, LEFEBRE.

²¹ MARTÍN VALEVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ F., GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 28ª edic., Tecnos, Madrid, 2019, p. 822.

²² MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 122.

2. MARCO LEGAL

Respecto al marco regulatorio del despido disciplinario, habrá que observar, por un lado, el plano sustantivo y, por otro, el procesal. A nivel sustantivo, encontramos su regulación en el ET, concretamente en el Capítulo III relativo a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, en la Sección 4ª sobre la extinción del contrato de trabajo. En el plano procesal, en la Sección 1ª sobre el despido disciplinario –arts. 103 a 107–, del Capítulo II, del Título II, relativo a las modalidades procesales, perteneciente al Libro II de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

En relación con las disposiciones sustantivas, encontramos la primera referencia en el art. 49.1. k) del ET, al recoger como causa de extinción del contrato de trabajo el despido del trabajador, remitiéndonos al art. 54 del ET, exclusivamente dedicado al despido disciplinario. Este último artículo es completado con el art. 55 –en lo referido a la forma y efectos del despido disciplinario–, con el art. 56 –en atención al despido disciplinario improcedente–, y con el art. 57 –al señalar cómo ha de procederse en caso de situación concursal–.

Además, a esta regulación básica habrán de unirse las particularidades propias de las distintas relaciones especiales de trabajo, y las especificaciones que puedan aparecer en las diferentes normas sectoriales, convenios colectivos de aplicación, etc. De hecho la suma de todas estas normas configuran el marco jurídico del despido disciplinario.

III. LA FACULTAD SANCIONADORA DEL EMPRESARIO

En la relación laboral, que nace con la formalización del contrato de trabajo entre trabajador y empresario, este último ostenta una serie de poderes inherentes a esta misma. En efecto, ha sido la propia ley la que ha querido entregar al empresario el poder de organización y de disciplina del trabajo en la empresa, es decir, un conjunto de poderes destinados a la organización general de la empresa y a la ordenación de las prestaciones laborales –poder de dirección–, y a la sanción de las conductas laborales que impliquen un incumplimiento contractual de la relación y disciplina de la empresa –poder disciplinario–²³.

²³ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 40ª edic., Tecnos, Madrid, 2019, p. 385.

De modo que este poder disciplinario no se configura como un poder autónomo del empresario, sino que se trata de una facultad empresarial inherente a su poder de dirección, puesto que el trabajador por cuenta ajena debe prestar sus servicios cumpliendo las órdenes e instrucciones dadas por el empresario, y de no ser así, este último está autorizado a sancionarle por tales incumplimientos²⁴. En otras palabras, la facultad de sancionar del empresario se configura como un instrumento para garantizar el correcto funcionamiento de la empresa, evitando, o de ser necesario reprimiendo, aquellas conductas que puedan perturbarla.

El reconocimiento de esta facultad no implica directamente que el empresario deba utilizarlo, sino que se trata de un poder discrecional, sobre el que el empresario puede decidir si quiere ejercitarlo o no, aunque exista un incumplimiento contractual. Asimismo, este puede imponer sanciones menos graves que el despido, aún cuando se den los supuestos de hecho de los incumplimientos del art. 54. En consecuencia, podemos concluir que esta facultad unilateral de castigar las conductas ilícitas constituye una excepción al principio de reserva a favor de los poderes públicos del ejercicio del poder sancionador²⁵, pues este es el único al que el ordenamiento jurídico le reconoce la facultad de castigar un incumplimiento contractual mediante la imposición de sanciones, que deberán ser necesariamente cumplidas sin la necesidad de acudir previamente a los tribunales.

Ahora bien, si observamos cuál es la configuración legal de la facultad sancionadora del empresario en el ET, vemos como se basa en la graduación de las faltas y de las correspondientes sanciones empresariales bajo los principios de legalidad y tipicidad. De hecho, el art. 58 del ET se hace eco de ello al establecer 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». Y coetáneamente a la facultad sancionadora del empresario, aparece el despido disciplinario como potestad punitiva de mayor gravedad y extremidad, ya que de acuerdo con el 54 del ET, a la vista de un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, el empresario podrá extinguir unilateralmente la relación laboral.

²⁴ MORENO DE TORO, C., «Poder disciplinario, proporcionalidad y discrecionalidad en la imposición de las sanciones», en *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º. 101, 2009, pp. 255-265.

²⁵ POQUET CATALÁ, R., *La Actual Configuración del Poder Disciplinario Empresarial*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, p. 17.

Esta facultad sancionadora, en la que se concede al empresario la potestad de extinguir la relación laboral, ante la desobediencia grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador, provoca una situación de desigualdad de las partes en el contrato de trabajo, al implicar la pérdida del trabajo por parte del trabajador. De manera que en aras de evitar una utilización fraudulenta y caprichosa por parte del empresario, que nos llevaría a un despido libre, el despido disciplinario ha de respetar el carácter causal del despido, en otras palabras, la causalidad es inherente a la decisión empresarial.

Esta causalidad viene justificada en el propósito del legislador de buscar un equilibrio, entre el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión y oficio de los trabajadores, reconocido en el art. 35 CE, y el deseo de los empresarios de lograr un margen amplio en la contratación y gestión de la mano de obra, al amparo del derecho de libertad de empresa reconocido en el art. 38 CE²⁶. De ahí que, el propio Tribunal Constitucional haya indicado que los hechos imputados por el empresario como causa del despido han de ser los únicos que lleven al empleador a tomar la decisión²⁷.

Es por ello que el ordenamiento jurídico ha desarrollado la facultad sancionadora del empresario, respetando y garantizando los derechos fundamentales de las dos partes del contrato. De manera que se ha separado la relación laboral y extralaboral que pudiera unir a trabajador y empresario²⁸, siendo sólo los incumplimientos derivados de la relación laboral los que pueden justificar la sanción empresarial. Así, el empresario debe dejar de lado los incidentes derivados de la relación de amistad o vecindad que le pueda unir con el trabajador, y centrarse únicamente en los nacidos de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, es decir, en el respeto a los deberes básicos enunciados en el artículo 5 del ET²⁹ y en el cumplimiento de las obligaciones expresadas los artículos 20 y 21 del ET.

²⁶ MARTÍN VALEVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ F., GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 28ª edic., Tecnos, Madrid, 2019, p. 816.

²⁷ MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 120.

²⁸ MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 122.

²⁹ El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, enumera en su art. 5 los deberes básicos de los trabajadores, estos son: «a) cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, b) observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, c) cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, d) no concurrir

Además, como ya hemos adelantado, el empresario en el ejercicio de la facultad sancionadora debe respetar una serie de principios o límites, pues la naturaleza punitiva de la sanción puede afectar gravemente al trabajador³⁰. En general, los principios y límites que deben tenerse en cuenta son: el principio de legalidad o tipicidad, el de proporcionalidad, el de buena fe, el principio *non bis in idem*, y el respeto a los derechos fundamentales.

En este sentido, la potestad punitiva del empresario debe ejercitarse respetando los principios de tipicidad y legalidad de la sanción, lo que implica que no puede sancionarse ninguna conducta, ni imponerse ninguna pena, que no venga establecida en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable. No obstante, en el ámbito del poder punitivo del empresario, el principio de legalidad se aplica con una mayor flexibilidad, al delegar en el empresario la decisión de si se debe sancionar o no dicha conducta, en función del grado de perturbación en el orden de la empresa³¹. Ello implica que no exista una lista taxativa de las infracciones y sanciones que condicione al empresario a la hora de valorar las conductas de los trabajadores, al resultar inviable predecir todos los comportamientos y conductas que pueden perturbar el orden y la actividad de la empresa. En consecuencia, se ha llevado a cabo una tipificación distinta de las faltas y sanciones en los convenios colectivos, dependiendo de la incidencia y perturbación generada en cada ámbito de aplicación.

Asimismo, el poder disciplinario del empresario debe respetar, en todo momento, el principio de proporcionalidad, pues las faltas y sanciones se deberán ajustar a la graduación ordenada en la ley y el convenio colectivo aplicable, es decir, el empresario

con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley, e) contribuir a la mejora de la productividad, f) cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo».

³⁰ Véase la STC de 24 de julio de 1995, EDJ 1995/3643, LEFEBVRE, que señala que: «[...] de la naturaleza del poder disciplinario del empresario [...] baste decir que se trata de un poder punitivo –la potestad de imponer "penas privadas"– que le otorga una superioridad palmaria y que, en el caso de las infracciones muy graves puede tener serias consecuencias sobre la situación del trabajador, [...]. El carácter punitivo de las sanciones disciplinarias laborales y sus posibles consecuencias motivan tanto la intervención del legislador, sustrayendo a la libre determinación del empresario la fijación de las infracciones y sanciones, como el ulterior control judicial del correcto ejercicio del poder disciplinario, que se halla sometido a límites semejantes a los que, por preceptuarlo así la CE de 1978, ha de respetar la potestad punitiva del Estado, aunque se hallen recogidos en normas de rango legal [...]».

³¹ POQUET CATALÁ, R., *La Actual Configuración del Poder Disciplinario Empresarial*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, p. 46.

deberá adecuar la sanción a la falta cometida, valorando las circunstancias concurrentes³².

Del mismo modo, la actividad sancionadora del empresario deberá respetar el principio *non bis in idem*, principio que implica la prohibición de que un mismo hecho resulte sancionado más de una vez³³. Es decir, este principio impide que un mismo sujeto sea sancionado por los mismos hechos y con los mismos fundamentos en más de una ocasión, con el fin de evitar la duplicidad punitiva, con la excepción de aquellas conductas que sirven como agravante, o en las que se impone una medida cautelar³⁴.

En conclusión, podemos determinar que, la facultad sancionadora del empresario tiene como primer objetivo el castigo o sanción de las infracciones cometidas por el trabajador, a la vez que cumple una función educativa o de reinserción, al pretender que el trabajador comprenda que ese tipo de conductas no son acordes con la prestación laboral, ya que mediante su realización puede poner en peligro la buena marcha y funcionamiento de la empresa. Al mismo tiempo, tiene una finalidad preventiva, pues advierte al resto de trabajadores sobre las conductas que no están permitidas, y cuáles son las consecuencias a las que se exponen en el caso de que las lleven a cabo³⁵.

IV. LAS CAUSAS DE DESPIDO DISCIPLINARIO

El art. 54.2. del ET recoge una lista cerrada de los incumplimientos contractuales que son merecedores de la sanción de despido disciplinario. Esta lista ha sido elaborada con

³² Véase la STSJ de Andalucía (Sevilla) de 12 de julio de 2018, EDJ 2018/590497, LEFEVBRE, que señala que: «el Tribunal Supremo, tiene declarado de forma reiterada que ninguna de las conductas previstas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) opera automáticamente como causa de despido, sino que deben analizarse en el momento de producirse los hechos imputados, [...] es necesario acudir en cada caso al estudio de las circunstancias concurrentes: la índole del trabajo realizado, los efectos derivados de la falta, los antecedentes respecto a conductas similares, de manera que solo cuando se trata de comportamientos de gran intensidad es procedente la máxima respuesta disciplinaria del despido [...]».

³³ POQUET CATALÁ, R., *La Actual Configuración del Poder Disciplinario Empresarial*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, p. 103.

³⁴ Véase la STSJ de País Vasco de 16 de enero de 2018, EDJ 2018/52274, LEFEVBRE, que señala que: «del mismo modo el principio de singularidad de la sanción denominado principio *non bis in idem* hace que cualquier incumplimiento laboral una vez sancionado no pueda dar lugar a una sanción posterior (sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 1972, Aranzadi 5446 y 17 de octubre de 1984, Aranzadi 5287), a salvo de reincidencias o reiteraciones que pueden servir como agravantes de conductas (sentencia del Tribunal Supremo 5 de noviembre de 1973, Aranzadi 4186) o supuestos de imposición no como sanción sino como medida cautelar no perjudicial para el interesado y cuya finalidad es el esclarecimiento de presuntas irregularidades (sentencia del Tribunal Supremo 15 de diciembre de 1994, Aranzadi 10707 y sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 22 de julio de 1997, Aranzadi 2332)».

³⁵ POQUET CATALÁ, R., *La Actual Configuración del Poder Disciplinario Empresarial*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 24 y 25.

la amplitud suficiente como para incluir todas las conductas y comportamientos que puedan llegar a ser merecedoras de sanción.

El carácter tasado de esta lista de incumplimientos impide que los convenios colectivos puedan extender el número de causas de despido, si bien podrán matizar o concretar las ya nombradas en el ET. En otras palabras, podrán precisar esos conceptos indeterminados, tipificando tipos de conducta más específicos, como faltas muy graves, susceptibles de ser sancionadas con el despido, siempre que estos tengan un encaje entre las causas legales del 54.2. del ET.

Además, estos siete supuestos de incumplimientos han sido sistematizados por parte de la doctrina en conceptos más específicos³⁶, agrupándolos en atención a los tres grandes deberes laborales: diligencia, buena fe y disciplina. De hecho, otros autores aún han ido más allá clasificándolos en función de la relación del incumplimiento con la propia prestación del trabajo.

A continuación, se expone un breve análisis de cada uno de estos incumplimientos enumerados en el artículo 54.2. del ET, incumplimientos que, como ya se ha explicado, no implican una sanción inmediata, sino que deberán ser analizados por el empresario en el momento de producirse los hechos, estudiando las circunstancias concurrentes al caso.

1. LAS FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD AL TRABAJO

El art. 54.2. a) del ET se refiere a «las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo», distinguiendo dos conductas diferentes: la inasistencia al trabajo y las faltas de puntualidad. El bien jurídico protegido está relacionado con las obligaciones laborales básicas del trabajador recogidas en el art. 5. a) del ET, entre las que se encuentra la de acudir al trabajo cuando la prestación laboral es precisa.

De este modo, el incumplimiento de estas obligaciones por parte del trabajador causa la frustración del objeto y finalidad del contrato de trabajo, permitiendo al empresario resolver el mismo.

Además, para que estos incumplimientos sean causa justa de despido deben de haber tenido una repetición significativa. El problema está en que el ET no determina el

³⁶ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La Causalidad del Despido Disciplinario*, Aranzadi, Pamplona, 2009, pp. 131-133.

número de inasistencias o impuntualidades que justificarían el despido, con lo que, a la hora de valorar esa gravedad, se han de tener en cuenta no solo los actos del trabajador, sino también las consecuencias producidas en el ámbito de la empresa³⁷.

La necesidad de que la falta sea repetida exige una mínima frecuencia en la ausencia al trabajo, como para producir estragos en la buena marcha de la empresa. De forma que el número de faltas con las que se puede despedir vendrá puntualizado en la norma sectorial aplicable, a la que se habrá de atender para la valoración de su gravedad³⁸. De hecho, estas faltas pueden ocurrir de manera continuada o cíclicamente, siendo los convenios colectivos los encargados de fijar el número de faltas que en un determinado periodo son merecedoras de sanción de despido³⁹.

Para que estas ausencias, sean sancionables, no deben de obedecer a causas ciertas y legítimas, es decir, deben de ser un auténtico incumplimiento de su obligación de trabajar. No existirá tal incumplimiento si la ausencia del trabajador es un derecho suyo, conferido por una norma jurídica, por un pacto individual o colectivo, o por una decisión unilateral del empresario⁴⁰, en general por todas aquellas situaciones derivadas de descanso legal, bajas médicas, permisos, huelga, etc. A pesar de ello, el trabajador deberá justificar las razones que le impidieron cumplir con sus obligaciones de asistencia y puntualidad, bien con anterioridad al incumplimiento, o bien con posterioridad en el más breve espacio de tiempo, explicando las razones por las que no pudo realizar el preaviso.

1.1. Inasistencia al trabajo

La inasistencia al trabajo atañe a la ausencia total del trabajo en la jornada diaria estipulada, constituyendo un incumplimiento sancionable, siempre que por su reiteración adquiera la gravedad suficiente, anteriormente comentada.

Compete al empresario acreditar que el trabajador no ha acudido a su puesto de trabajo unos días concretos. Mientras que el trabajador, si quiere evitar la sanción, debe

³⁷ Véase la STS de 18 de julio de 1988, EDJ 1988/6412, LEFEVBRE, que señala que: «la Sala ha precisado que"... las faltas de asistencia al trabajo (como las de puntualidad) no operan como causa de despido objetiva y automáticamente, sino que han de ser analizadas en su realidad, en el momento que se han producido y con los efectos que causan..." -Sentencia de 25 de octubre de 1984».

³⁸ MARTÍN VALEVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ F., GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 28ª edic., Tecnos, Madrid, 2019, p. 824.

³⁹ Véase la STSJ de Madrid de 4 de marzo de 2008, EDJ 2008/85282, LEFEVBRE.

⁴⁰ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La Causalidad del Despido Disciplinario*, Aranzadi, Pamplona, 2009, p. 137.

acreditar, tanto que ostentaba un derecho a ausentarse del trabajo cuando lo hizo, como que lo realizó cumpliendo en todo momento el procedimiento previsto.

Estas faltas de asistencia, tal como señala el TS, se refieren a la ausencia durante la jornada de trabajo, siendo indiferente el horario señalado, como su duración. En consecuencia, las ausencias durante los días con jornada reducida computarán como falta completa de asistencia, al igual que las ausencias a cursos de formación obligatorios⁴¹ u otras actividades empresariales de obligatoria asistencia. Por el contrario, no se considerarán faltas de asistencia, sino de puntualidad, la ausencia del trabajador durante parte de su jornada de trabajo –bien sea al principio, durante esta o al final–, ya que únicamente suponen un incumplimiento del horario⁴².

Un supuesto interesante es qué ocurre con las ausencias al trabajo derivadas de la privación de libertad del trabajador. Al respecto, el TS⁴³ ha aclarado que hasta que no exista sentencia firme condenatoria, estas ausencias no podrán ser sancionables con despido, al encontrarse hasta ese momento suspendido el contrato de trabajo.

1.2. Impuntualidad en el trabajo

La falta de puntualidad supone también un incumplimiento del trabajador, al quebrantar su obligación de permanecer en su puesto de trabajo durante toda la jornada pactada. Esta puede producirse al llegar el trabajador más tarde a la empresa, al marcharse antes de lo debido, como al ausentarse de la misma dentro de la jornada sin justificación alguna. Por consiguiente, observamos como la falta de puntualidad no es otra cosa que el incumplimiento del horario establecido.

2. LA INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA EN EL TRABAJO

Dentro de los deberes laborales básicos enumerados en el art. 5 del ET, encontramos el de cumplir con sus obligaciones de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, así como el de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

⁴¹ Véase la STSJ de Canarias (Las Palmas) de 15 de octubre de 2007, EDJ 2007/279571, LEFEVBRE.

⁴² *Despido y otras formas de extinción del contrato de trabajo* (Memento Práctico 2018-2019), Francis Lefebvre, Madrid, 2017, p. 26.

⁴³ Véase la STS de 9 de marzo de 1994, EDJ 1994/2132, LEFEVBRE, que señala que: «la sentencia firme de la Jurisdicción del orden penal, que condena, priva de la justificación de la ausencia que hasta ese momento y como garantía del derecho a la presunción de inocencia se derivaba del art. 45.1. g) ET; y de ahí que desde el momento en que adquirió firmeza la sentencia penal la ausencia al trabajo dejó de tener la cobertura de la situación suspensiva para configurarse como un incumplimiento de contrato sancionable por el empresario en virtud del art. 54.2. a) ET».

El bien jurídico protegido por esta causa de despido es la disciplina en el seno de la empresa, conexas a la situación de dependencia del trabajador derivada del contrato de trabajo⁴⁴. Además, es necesario distinguir entre indisciplina y desobediencia. Mientras que la indisciplina se asocia con la inobservancia de las leyes y ordenamientos de una profesión, la desobediencia precisa de la orden de un superior. En otras palabras, mientras que la desobediencia requiere la previa existencia de órdenes empresariales con una actuación distinta de las mismas, la indisciplina se identifica con un comportamiento contrario al de la norma laboral, o al contenido de las obligaciones contractuales, cuya observancia no exige órdenes expresas⁴⁵.

Ahora bien, ambos incumplimientos deben de acumular las notas de gravedad y culpabilidad, pero además, la desobediencia ha de ser injustificada⁴⁶, por ello debe de comprobarse que la actuación del trabajador carece de fundamento alguno. Por esta razón, se debe examinar si la conducta ordenada por el empresario era exigible legal o convencionalmente, y si esta se trataba de una orden o instrucción propia de sus funciones directivas, pues de ser así la desobediencia sería sancionable. En cambio, si se trata de una orden o instrucción contraria a las exigencias legales o convencionales, excediendo el ejercicio regular de sus funciones directivas, no estaríamos ante una desobediencia sancionable, sino ante una causa de justificación.

Lo anterior nos lleva a concluir que, con carácter general, los trabajadores deben de obedecer todas las órdenes empresariales, sin perjuicio de su posible impugnación por las eventuales irregularidades de la orden dada⁴⁷ –principio *solve et repete*–, pues toda orden empresarial dirigida al ámbito laboral y adoptada por personas competentes goza de presunción de legitimidad, de manera que el trabajador ha de acatarla denunciándola a posteriori si lo estima oportuno. No obstante, este deber de obediencia no es absoluto, sino que el trabajador puede resistirse a cumplirlo –derecho de resistencia– si de la

⁴⁴ *Despido y otras formas de extinción del contrato de trabajo* (Memento Práctico 2018-2019), Francis Lefebvre, Madrid, 2017, p. 37.

⁴⁵ MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 125.

⁴⁶ Véase la STS de 23 de enero de 1991, EDJ 1991/593, LEFEVBRE, que señala que: «para que una desobediencia en el trabajo sea susceptible de ser sancionada como despido, ha de tratarse de un incumplimiento grave, trascendente e injustificado, sin que una simple desobediencia, que no encierre una actitud exageradamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación, pueda ser sancionada con la extinción del contrato de trabajo».

⁴⁷ Véase la STSJ de Galicia de 19 de enero de 2015, EDJ 2015/3925, LEFEVBRE.

actuación empresarial se desprende manifiesta arbitrariedad y abuso de derecho⁴⁸, así como en aquellos supuestos en los que las órdenes vulneren derechos fundamentales⁴⁹.

3. LAS OFENSAS VERBALES O FÍSICAS AL EMPRESARIO, O A LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA, O A LOS FAMILIARES QUE CONVIVAN CON ELLOS

Mediante esta causa de despido, el ordenamiento jurídico intenta que las personas mantengan un recíproco respeto entre ellas, pues pretende tutelar el cumplimiento de los deberes que inciden en la esfera de la dignidad de las personas en el desenvolvimiento de las relaciones laborales. Es por ello que la convivencia en el trabajo y la buena organización de la empresa es el bien jurídico protegido, donde únicamente las ofensas que impliquen un ataque de tal magnitud, como para romper la relación de convivencia en el seno de la empresa entre ofensor y ofendido, se considerará que tienen relevancia jurídica⁵⁰.

De hecho, para que estas ofensas constituyan causa merecedora de despido, la conducta del trabajador ha de ser grave y culpable, debiendo de examinarse las circunstancias concurrentes en cada supuesto, buscando siempre la proporcionalidad y la adecuación entre la conducta y la sanción, pues un mismo acto puede revestir de la máxima gravedad en una situación y carecer totalmente de ella en otra⁵¹.

De este modo, la gravedad ha de valorarse atendiendo, por un lado, a la conducta ofensiva del trabajador, como a las consecuencias de la misma, y de otra teniendo en cuenta los posibles factores subjetivos afectos al hecho, la categoría profesional del ofensor y del ofendido, la intencionalidad o ánimo de ofender del ofensor, y el contexto en el que se produjo la ofensa. En este sentido, es imprescindible que estas ofensas se produzcan en el contexto de la relación laboral, ya que si se producen fuera del lugar de trabajo y sin relación con el mismo el empresario carece de legitimación para sancionarlas. No obstante, ha de remarcarse que los enfrentamientos verbales o físicos ocurridos en el centro de trabajo tienen presunción *iuris tantum* de laboralidad.

⁴⁸ Véase la STS de 28 de noviembre de 1989, EDJ 1989/10643, LEFEVBRE.

⁴⁹ Véase la STSJ de Castilla y León (Burgos) de 26 de junio de 2001, EDJ 2001/35291, LEFEVBRE.

⁵⁰ ALCÁZAR ORTIZ, S., DE VAL TENA, A., «Las causas del despido disciplinario en el TSJ Aragón», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 247.

⁵¹ Véase la STS de 6 de abril de 1990, EDJ 1990/3897, LEFEVBRE.

Igualmente, a la hora de configurar la gravedad e intencionalidad de la conducta deben ponderarse las posibles atenuantes que puedan concurrir: disculpas inmediatas y espontáneas después de la ofensa o la existencia de provocación previa⁵², clima de tensión o estrés laboral en el que ocurrieron⁵³, situación subjetiva del trabajador⁵⁴, nivel cultural del trabajador⁵⁵, etc.

Asimismo, para valorar las expresiones ofensivas de los trabajadores, se habrá de observar si estas se encuentran amparadas por el derecho a la libertad de expresión del trabajador, o si por el contrario no respetan el derecho al honor y la dignidad de aquellos contra los que se emiten –arts. 10, 18 y 20 de la CE–. Al respecto, la jurisprudencia ha establecido que, aunque la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación para el trabajador del derecho a la libertad de expresión, este está sometido a límites derivados de la propia relación laboral, debiéndose ejercitar conforme a las exigencias de la buena fe⁵⁶. De igual modo se ha de atender al instrumento utilizado, puesto que se considera que tienen mayor gravedad las ofensas expresadas por escrito, al haber tenido ocasión de reflexionarse y no deberse a un acaloramiento temporal.

Por su parte, conviene aclarar qué se entiende por ofensas, distinguiendo, al igual que en el 54.2. c) del ET, entre verbales y físicas. Así, por ofensas verbales⁵⁷ debe entenderse las expresiones verbales orales o escritas, que impliquen un desprestigio o humillación moral para la persona que lo sufre o recibe; mientras que las ofensas físicas⁵⁸ son aquellas agresiones materiales de una persona a otra que atenten o lesionen su

⁵² Véase la STSJ de Madrid de 5 de diciembre de 2014, EDJ 2014/229766, LEFEVBRE.

⁵³ Véase la STSJ de Extremadura de 26 de noviembre de 2003, EDJ 2003/207337, LEFEVBRE.

⁵⁴ Véase la STS de 10 de diciembre de 1991, EDJ 1991/11698, LEFEVBRE.

⁵⁵ Véase STS de 14 de julio de 1989, EDJ 1989/7301, LEFEVBRE.

⁵⁶ Véase la STC de 25 de noviembre de 1997, ECLI: ES:TC:1997:204, que señala que: «el ejercicio de la libertad de expresión –también el del derecho a la información– no puede justificar sin más el empleo de expresiones o apelativos insultantes, injuriosos o vejatorios que exceden del derecho de crítica y son claramente atentatorias para la honorabilidad de aquel cuyo comportamiento o manifestaciones se critican, incluso si se trata de persona con relevancia pública, pues la Constitución no reconoce el derecho al insulto».

⁵⁷ Véase la STSJ de Andalucía (Málaga) de 8 de junio de 2001, ECLI: ES:TSJAND:2001:8306, CENDOJ, que señala que: «por ofensas verbales se entiende, jurisprudencialmente, las expresiones proferidas de palabra o por escrito "que envuelven una ofensa moral para la persona que sufre o recibe" o "el injusto ataque de una persona a otra, moralmente, al ofenderla en su honor o vejlarla en su dignidad humana", presuponiendo, en todo caso, "la existencia de una acción ejercitada en su deshonra, descrédito o menosprecio"».

⁵⁸ Véase la STSJ de Cantabria de 19 de noviembre de 2015, ECLI: ES:TSJCANT:2015:1089, CENDOJ, que señala que: «por ofensas físicas hemos de entender el injusto ataque de una persona a otra, materialmente, al hacerla objeto de una agresión que mortifique o lesione su integridad corporal (STS de 31 de mayo de 1968)».

integridad corporal, al margen de su mayor o menor contundencia, y de que surjan o no lesiones como consecuencia de la agresión.

Además, aunque la norma habla de «las ofensas verbales o físicas» en plural, basta con que se produzca una única ofensa, ya sea verbal o física, para poder justificar la procedencia del despido, siempre que se acredite la gravedad y culpabilidad exigibles⁵⁹.

Por último, se debe recordar que dichas ofensas siempre han de ser efectuadas por el trabajador al que se pretende sancionar, pues nunca se le puede sancionar por actos de otros –como los de su cónyuge o familiares cercanos–, ya que esa conducta no se le podrá imputar a él salvo que se adhiera a la misma. En cuanto a los sujetos pasivos, estos pueden ser: el empresario, su representante o director de la empresa, los compañeros de trabajo y sus familiares, los clientes o proveedores de la empresa o cualquier tercero que tenga relación con la misma.

4. LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL, ASÍ COMO EL ABUSO DE CONFIANZA EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO

Este tipo de incumplimiento contractual que sirve para justificar la decisión del empresario de extinguir el contrato de trabajo mediante despido disciplinario se analizará con profundidad en el capítulo siguiente del presente trabajo.

5. LA DISMINUCIÓN CONTINUADA Y VOLUNTARIA EN EL RENDIMIENTO DE TRABAJO NORMAL O PACTADO

La conducta sancionada como causa de despido es la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado. De manera que el bien jurídico protegido⁶⁰ es el cumplimiento del contrato de trabajo, y en consecuencia la contribución del trabajador a la mejora de la productividad. Por ende, si no se consigue la mejora de la productividad por la voluntaria dejadez o desidia del trabajador, se está produciendo un incumplimiento, que de ser continuado y culpable justificaría la procedencia del despido.

Para poder hablar de bajo rendimiento es necesario la voluntariedad e intencionalidad en la conducta del sujeto, a la vez que concurren las notas de reiteración y continuidad.

⁵⁹ Véase la STSJ de Andalucía (Málaga) de 8 de junio de 2001, ECLI: ES:TSJAND:2001:8306, CENDOJ, que señala que: «el empleo del plural por el legislador en la redacción de esta causa de despido ("ofensas verbales o físicas") no significa que la conducta haya de ser reiterada, pues "basta con una ofensa siquiera aislada, que, eso sí, debe valorarse en sí misma y en conjunción con todas las circunstancias que la precedieron o fueron coetáneas"».

⁶⁰ Véase la STS de 31 de enero de 1986, EDJ 1986/374, LEFEVBRE.

Además, la constatación de la disminución del rendimiento debe realizarse a través de un elemento de comparación de condiciones homogéneas⁶¹, que bien puede ser el nivel de productividad previamente fijado por las partes, o bien el que deba ser considerado apropiado dentro del cumplimiento diligente de la prestación de trabajo. Al respecto, es imprescindible que el trabajo de quien es despedido sea homogéneo al ofrecido como término comparativo⁶².

En todo caso, el empresario es, tanto el encargado de acreditar que en dicha disminución del rendimiento concurren la gravedad y culpabilidad exigida, como el encargado de demostrar la existencia del elemento comparativo que sirva de referencia para justificar el despido. Por su parte, el trabajador debe probar que esa disminución del rendimiento se ha generado por causas ajenas a su voluntad.

Respecto al rendimiento, conviene resaltar que para valorarlo se establecen como términos de comparación el «normal» o el «pactado», entendiéndose que estos equivalen al rendimiento debido, pudiéndose pactar por convenio colectivo, por contrato de trabajo, por los usos y costumbres, o por las órdenes e instrucciones del empresario, siempre que las cláusulas pactadas no sean abusivas, o supongan una extralimitación de las funciones del empresario. En el caso de que el trabajador haya estado rindiendo por encima del nivel normal o pactado, el descenso desde este nivel al normal no comportará causa de despido, salvo que se acreditara que este descenso atiende a una actitud dolosa o maliciosa por parte del trabajador⁶³.

Acerca de la voluntariedad, al igual que ocurre en el resto de las causas de despido, se configura como una nota determinante, más aún al señalar la propia norma que la disminución debe de ser voluntaria. De forma que sólo se admitirá como incumplimiento culpable, aquel que se haya producido voluntariamente, lo que no precisa de la concurrencia de dolo o ánimo de dañar, sino que basta con que el trabajador haya dejado de poner la diligencia debida.

Del mismo modo, la exigencia de la gravedad de dicha disminución viene determinada por la continuidad de la misma, es decir, la reducción del rendimiento debe prolongarse

⁶¹ Véase la STS de 25 de enero de 1988, EDJ 1988/10394, LEFEVBRE.

⁶² MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 139.

⁶³ *Despido y otras formas de extinción del contrato de trabajo* (Memento Práctico 2018-2019), Francis Lefebvre, Madrid, 2017, p. 78.

durante un periodo de tiempo determinado, descartándose las disminuciones ocasionales o aisladas⁶⁴.

6. LA EMBRIAGUEZ HABITUAL O TOXICOMANÍA SI REPERCUTEN NEGATIVAMENTE EN EL TRABAJO

Esta causa de despido conecta con las obligaciones de buena fe y diligencia del trabajador, y con la obligación de observar las medidas de seguridad y salud en el trabajo. De modo que el bien jurídico protegido⁶⁵ no es la moral, ni las buenas costumbres, sino la empresa en cuanto estructura organizada de trabajo. Además, para que la conducta del trabajador sea sancionable, ha de ser habitual y repercutir negativamente en el trabajo.

Por consiguiente, la habitualidad precisa de un hábito en la conducta del trabajador, exigiéndose una persistencia o continuidad en la actuación de este, pues los actos aislados u ocasionales carecen de la gravedad exigible para poder sancionarle⁶⁶. El empresario, a la vez que acredita la embriaguez o toxicomanía del trabajador, debe demostrar que se trata de una conducta reiterada⁶⁷. Unida a la habitualidad, debe concurrir la repercusión negativa en el trabajo, que puede manifestarse: en el aumento del trabajo de sus compañeros al ausentarse aquel⁶⁸, en la disminución o defectuosa realización del trabajo⁶⁹, en el aumento del riesgo de sufrir accidentes⁷⁰, etc.

En efecto, la repercusión negativa en el trabajo es un elemento clave tanto en la embriaguez habitual como en la toxicomanía; es más, el hecho de que un trabajador consuma drogas o alcohol fuera del lugar de trabajo es intrascendente para la empresa⁷¹.

⁶⁴ Véase la STS de 13 de febrero de 1990, EDJ 1990/19411, LEFEVBRE.

⁶⁵ MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 139.

⁶⁶ Véase la STSJ de Canarias (Las Palmas) de 30 de septiembre de 2013, EDJ 2013/254713, LEFEVBRE.

⁶⁷ Siguiendo la línea jurisprudencial de la STS de 1 de julio de 1988, ECLI: ES:TS:1988:15252, CENDOJ.

⁶⁸ Véase la STSJ de Aragón de 12 de marzo de 2001, ECLI: ES:TSJAR:2001:752, CENDOJ.

⁶⁹ Véase la STSJ de País Vasco de 14 de febrero de 2006, EDJ 2006/80020, LEFEVBRE.

⁷⁰ Véase la STSJ de Madrid de 22 de enero de 1998, ECLI: ES:TSJM:1998:614, CENDOJ.

⁷¹ MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 140, señala que: «nos encontramos ante conductas privadas que no deben tener transcendencia a nivel laboral cuando no supongan una repercusión negativa en el trabajo: por ejemplo, aún cuando se haya dado positivo en drogas en un reconocimiento médico, si no repercute negativamente en el trabajo, el despido no podrá ser declarado procedente».

Sin embargo, en ciertas profesiones, ya sea debido a la peligrosidad que comportan, o a su especial relación con el público, debe matizarse lo anterior; puesto que ciertas conductas, aunque sean aisladas, repercuten tan negativamente en el trabajo que pueden llegar a ser causa lo suficientemente grave como para despedir al trabajador⁷².

Centrándonos en los conceptos teóricos, la RAE califica la embriaguez⁷³ como aquella «perturbación pasajera producida por la ingesta de bebidas alcohólicas», diferenciándose del alcoholismo en cuanto esta última es una enfermedad crónica; no obstante, la jurisprudencia ha venido considerando que la embriaguez habitual también comprende el alcoholismo⁷⁴. Por toxicomanía, se entiende el «hábito patológico de intoxicarse con sustancias que procuran sensaciones agradables o que suprimen el dolor»⁷⁵, entre tales sustancias han de incluirse todo tipo de drogas, sin diferenciar entre drogas blandas o duras.

7. EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIGEN RACIAL O ÉTNICO, RELIGIÓN O CONVICCIONES, DISCAPACIDAD, EDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO AL EMPRESARIO O A LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA

Con esta causa de despido se busca garantizar los derechos a la dignidad e intimidad de la persona acosada, siendo el empresario el encargado de asegurarlos cuando ocurra el acoso en el ámbito de las relaciones laborales. De este modo, el bien jurídico protegido es el derecho a la dignidad del trabajador, y en particular el derecho a la integridad física y moral –art. 15 de la CE– y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen –art. 18 de la CE–.

En este sentido, todos los actos del trabajador que impliquen acoso, contra el empresario o cualquier persona que trabaje en la empresa, creándole un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo, o perjudicando la buena armonía y convivencia dentro de la

⁷² Véase la STSJ de Cataluña de 5 de febrero de 2014, EDJ 2014/32844, LEFEVBRE.

⁷³ <https://dle.rae.es/embriaguez>

⁷⁴ CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Supremo», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 168, señala que: «desde el año 1963 y hasta la actualidad, la jurisprudencia ha venido considerando que la embriaguez habitual comprende también el alcoholismo, pese a tratarse de una enfermedad, por entender que el comportamiento del trabajador al contraer el alcoholismo es voluntario y, por lo mismo, no encuadrable dentro de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo».

⁷⁵ <https://dle.rae.es/toxicoman%C3%ADa?m=form>

empresa, suponen un ataque a la dignidad del ofendido⁷⁶. Por tanto, es acoso toda conducta del trabajador asociada con alguno de los motivos detallados en el art. 54.2. g) del ET, que persigan generar algún tipo de incomodidad o molestia en el otro.

En relación con la reiteración de la conducta del acosador, aunque en sí el acoso debe de ser una conducta repetitiva, el legislador ha omitido el término de reiteración en la definición de la conducta punible, no exigiéndose, por tanto, reiteración en los actos de acoso para apreciar el acoso laboral⁷⁷.

Además, el acoso puede proceder tanto de la propia estructura de la empresa –acoso jerárquico–, como de los compañeros de trabajo –acoso ambiental–. En ambos casos, el empresario tiene la obligación de controlarlo y extinguirlo, pues es una infracción⁷⁸ muy grave en materia de prevención de riesgos laborales, pudiendo ser sancionado por desatenderlo.

Por último, es conveniente mencionar que, desde el momento en que se califica la conducta como acoso sexual⁷⁹ y esta es incardinable en el convenio, le son aplicables las sanciones previstas en el mismo, sin poderse minorar la gravedad o trascendencia de los hechos, y sin que sea precisa la concurrencia de un dolo específico⁸⁰.

V. LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL Y EL ABUSO DE CONFIANZA EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO COMO CAUSAS DE DESPIDO DISCIPLINARIO

El empresario, ante un incumplimiento desleal, grave y culpable del trabajador en el desempeño de la prestación laboral, tiene la facultad de extinguir el contrato de trabajo

⁷⁶ MARTÍN VALEVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ F., GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 28ª edic., Tecnos, Madrid, 2019, p. 828.

⁷⁷ Véase la STSJ de Madrid de 13 de noviembre de 2015, ECLI: ES:TSJM:2015:681, CENDOJ.

⁷⁸ El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, califica como infracciones muy graves: en el art. 8.13 «el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma» y en el art. 8.13 bis «el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo».

⁷⁹ Véase la STSJ de Canarias (Las Palmas) de 6 de marzo de 2018, EDJ 2018/651526, LEFEVBRE, que señala que: «el acoso sexual supone un comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, a nadie se le escapa que por muy afable y cariñosa que sea una persona, [...], hay determinados comportamientos que objetivamente son inadecuados y que solo de mediar consentimiento de la persona a la que se dirigen son aceptables».

⁸⁰ Véase la STSJ de Cataluña de 26 de mayo de 2014, EDJ 2014/139036, LEFEVBRE.

por medio del art. 54.2. d) del ET, por causa de la transgresión de la buena fe contractual, así como por el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Si bien, esta causa actúa como «cajón de sastre» frente a los incumplimientos contractuales del trabajador, pues se recurre a ella si la falta cometida no encaja en ninguna de las otras causas del artículo 54.2. del ET⁸¹. De hecho, la generalidad de las conductas que se pueden sancionar a través de esta causa provoca que la totalidad de las causas enumeradas en el artículo 54.2. del ET, con mayor o menor esfuerzo interpretativo y justificación jurídica, pueden desviarse a la causa detallada en el 54.2. d) del ET.

En verdad, es precisamente esta causa la que desfigura el carácter exhaustivo del art. 54.2. del ET⁸². De este modo, cabe preguntarnos si las causas de despido detalladas en el art. 54.2. del ET están tasadas o, por el contrario, este artículo únicamente contiene una lista ejemplificativa; pues no debemos olvidar que la excesiva generalidad que adolece el fundamento de esta causa de despido hace que sea prácticamente imposible concretar y acotar su campo de acción. Aun así, como veremos más adelante, la jurisprudencia ha tratado de perfilar este concepto jurídico indeterminado, identificando el incumplimiento con el quebranto de una serie de valores inherentes al contrato de trabajo.

1. IDENTIFICACIÓN CONCEPTUAL

El ET no ofrece una definición como tal del principio de buena fe. No obstante, lo considera una exigencia legal en el cumplimiento de las obligaciones contractuales –art. 1258 CC⁸³–, pues este se proyecta expresamente sobre el contrato de trabajo, vinculando a ambas partes –trabajador y empresario– en el desarrollo del mismo. De hecho, la buena fe es inherente al contrato de trabajo, en tanto que por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos, trasladándose ese deber de mutua

⁸¹ CONDE MARÍN, E., *La Buena Fe en el Contrato de Trabajo: un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo*, La Ley, Madrid, 2007, p. 380.

⁸² ÁLVAREZ ALCOLEA, M. (coord.), *Derecho Individual y Colectivo del Trabajo*, 9ª edic., Kronos, Zaragoza, 2019, p. 225.

⁸³ El Código Civil, publicado por el Real Decreto de 24 de julio de 1889, indica en el art. 1258 que: «los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley».

fidelidad entre trabajador y empresario en una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual⁸⁴.

En definitiva, como señaló el TS en su sentencia de 4 de marzo de 1991, la buena fe «constituye un modelo de tipicidad de conducta exigible o, mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos (arts.7.º y 1.258 del Código Civil), con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración de conductas con el que deben cumplirse las obligaciones, y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza»⁸⁵.

Por este motivo, la base de este incumplimiento se encuentra en el quebranto de dichos valores, puesto que la transgresión de la buena fe y el abuso de confianza suponen un comportamiento contrario a los especiales deberes de conducta que deben regular la relación derivada del contrato de trabajo –arts. 5 y 20 del ET–, siendo el abuso de confianza una modalidad cualificada de la transgresión de la buena fe contractual.

En otras palabras, es un deber laboral básico que los trabajadores cumplan las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, por consiguiente, su vulneración conlleva la violación de todos los deberes de conducta, es decir, supone un quebranto de la confianza mutua⁸⁶.

En este sentido, debe subrayarse que la buena fe tiene carácter recíproco y obliga por igual a las dos partes del contrato; sin embargo, de acuerdo con la doctrina del TC no puede asimilarse mecánicamente en un genérico deber de lealtad⁸⁷. En efecto, partiendo de la exigencia mutua y recíproca de la buena fe, no cabe defender un genérico deber de lealtad en el que el trabajador quede totalmente sujeto al interés empresarial, pues ello contradice el propio sistema constitucional de relaciones laborales⁸⁸.

⁸⁴ MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 131.

⁸⁵ Véase la STS de 4 de marzo de 1991, EDJ 1991/2383, LEFEVBRE.

⁸⁶ Véase la STS de 24 de octubre de 1988, ECLI: ES:TS:1988:16120, CENDOJ.

⁸⁷ Véase la STC de 26 de mayo de 1999, ECLI: ES:TC:1999:90.

⁸⁸ Véase la STC de 15 de diciembre de 1983, ECLI: ES:TC:1983:120, que señala que: «no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad, con su significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde al sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradicho por la propia existencia del conflicto cuya legitimidad general ampara el texto constitucional; pero ello no exime de la necesidad de un comportamiento mutuo ajustado a las exigencias de la buena fe, como necesidad general derivada del desenvolvimiento de todos los derechos y específica

De hecho, como señala el TSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) en su sentencia de 5 de febrero de 2013, recordando la doctrina del TS, podemos expresar que la transgresión de la buena fe contractual como causa de despido precisa del concurso de los siguientes requisitos: «a) la comisión de un concreto acto con voluntaria consciencia de que el mismo quebranta los valores éticos que han de inspirar el cumplimiento de los deberes esenciales del contrato; b) el alcance del acto o comportamiento transgresor en atención a las circunstancias concurrentes y a los efectos que causa; c) la conexión que necesariamente ha de existir entre la gravedad de la transgresión y la propia de la sanción en que el despido consiste y para que exista adecuación entre acto y determinación correctora»⁸⁹.

Además, como ya hemos comentado, dentro de la causa genérica que indica el art. 54. 2. d) del ET, transgresión de la buena fe contractual, encontramos otra modalidad cualificada como es la del abuso de confianza, consistente en el uso desviado de las facultades conferidas, con lesión o riesgo para los intereses de la empresa, pues el núcleo de este incumplimiento no está en el daño causado, sino tanto en el quebranto de la buena fe depositada, como en el de la lealtad debida⁹⁰. En particular, existen determinados puestos de trabajo que precisan de una mayor confianza entre las partes, en los que los valores de buena fe, fidelidad y lealtad deben ser observados con un mayor rigor por quienes los ocupan, puesto que precisamente requieren de mayor confianza y responsabilidad en su desempeño⁹¹. En resumen, podemos concluir que abusa de la confianza depositada el que se aprovecha de su puesto en la empresa en beneficio propio, o de un tercero que no sea acreedor directo de las prestaciones empresariales⁹².

de la relación contractual, que matiza el cumplimiento de las respectivas obligaciones, y cuya vulneración convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de los derechos, quedando al margen de su protección».

⁸⁹ Véase la STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 5 de febrero de 2013, ECLI: ES:TSJICAN:2013:545, CENDOJ.

⁹⁰ Véase la STSJ de Aragón de 23 de mayo de 2005, ECLI: ES:TSJAR:2005:1322, CENDOJ.

⁹¹ ALARCÓN CASTELLANOS, M.M., ORTEGA LOZANO, P.G., «Las causas del despido disciplinario en el TSJ Canarias/ Santa Cruz de Tenerife», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros *et al.* (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 369.

⁹² Véase la STSJ de Aragón de 9 de febrero de 2011, ECLI: ES:TSJAR:2011:82, CENDOJ, que señala que: «con carácter general, la transgresión de la buena fe como causa de despido, consiste en usar con exceso el empleado de la confianza que ha recibido de la empresa, en razón del cargo que desempeña, rebasando los límites que el cargo ostentado tiene por su propia naturaleza y ello en provecho propio o en el de un tercero, que no sea, naturalmente, acreedor directo de las prestaciones empresariales».

2. GRAVEDAD Y CULPABILIDAD DEL INCUMPLIMIENTO

Al igual que en el resto de las causas de despido contempladas en el art. 54.2. d) del ET, el incumplimiento ha de ser grave y culpable, desprendiéndose de la ausencia de cualquiera de estos requisitos la tacha de «antinormatividad» del despido⁹³.

En este sentido, es de vital relevancia la línea de reflexión iniciada por la Sala Cuarta del TS, en la que defiende que debe atenderse a la gravedad de la falta cometida para llegar a su sanción. De hecho, el TS, en su sentencia de 19 de julio de 2010⁹⁴, sostiene que la aplicación de la teoría gradualista en los despidos disciplinarios por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, exige la valoración individualizada de todas las circunstancias concurrentes. Además, en la misma sentencia, el TS resume los presupuestos que caracterizan el «incumplimiento grave y culpable del trabajador» fundado en la transgresión de la buena fe y el abuso de confianza, concluyendo que:

- La inexistencia o falta de acreditación de perjuicios a la empresa, ni de lucro personal para el trabajador, no sirven para justificar por sí solos la actuación no ética de la infracción, pues basta para ello el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque junto con el resto de circunstancias concurrentes sí pueden servir para ponderar la gravedad de la falta.
- No se requiere que la conducta tenga carácter doloso, es decir, no es preciso la existencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, pues es suficiente la simple negligencia de los deberes inherentes al cargo.
- Los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad deben ser cumplidos más rigurosamente por aquellos que ocupen puestos de jefatura y confianza en la empresa.
- Debe realizarse una interpretación restrictiva, de forma que si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos no son tan graves como para ser sancionados con el despido, judicialmente se podrá acordar que el empresario imponga una sanción de menor gravedad.

⁹³ Véase la STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 12 de julio de 2011, ECLI: ES:TSJICAN:2011:2276, CENDOJ.

⁹⁴ Véase la STS de 19 de julio de 2010, ECLI: ES:TS:2010:4591, CENDOJ.

- No basta con la mera existencia de la transgresión o del abuso para declarar la procedencia del despido, sino que es preciso que los hechos cometidos lleguen a calificarse como un «incumplimiento grave y culpable del trabajador», por lo que, como regla, pueden ponderarse las circunstancias concurrentes para agravar o para atenuar la conducta del trabajador, las que tendrán mayor o menor incidencia en la referida calificación atendida la gravedad objetiva de la conducta constitutiva del incumplimiento.
- Debe existir la conexión necesaria entre, la gravedad de la infracción y la propia de la sanción de despido; y la adecuación correcta entre el incumplimiento y la determinación correctora.

De modo que podemos concluir que la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo constituyen un incumplimiento que admite distintas graduaciones en función de sus circunstancias concurrentes. Así, en el momento de valorar la gravedad y culpabilidad del trabajador⁹⁵ se tendrá que tener en cuenta la categoría profesional, la responsabilidad del puesto que desempeña y la confianza depositada en él. No obstante, conviene matizar que la pérdida de la confianza no admite graduación alguna⁹⁶, pues una vez que se ha perdido se rompe el equilibrio de las relaciones entre trabajadores y empresario, impidiendo la recuperación posterior, siendo la extinción del contrato de trabajo la única consecuencia admisible.

3. SUPUESTOS

Conviene matizar que debido a la gran amplitud de los supuestos de transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, en los que existen una gran variedad de conductas subsumibles, ha sido tarea de la negociación colectiva determinar los concretos incumplimientos contrarios a los principios de lealtad, honorabilidad, fidelidad y confianza. De hecho, los convenios colectivos no solo han tipificado una serie de conductas relacionadas con esta materia, sino que incluyen una cláusula general en la que se refieren de forma conjunta, tanto a la transgresión de la buena fe, como al abuso de confianza, sin concretar dichas valoraciones, lo que ha

⁹⁵ Véase la STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 12 de julio de 2011, ECLI: ES:TSJICAN:2011:2276, CENDOJ.

⁹⁶ Véase la STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 12 de julio de 2011, ECLI: ES:TSJICAN:2011:2276, CENDOJ.

permitido al empresario sancionar cualquier vulneración o violación de estas obligaciones surgidas del contrato⁹⁷.

Además, es frecuente acudir a esta causa de incumplimiento para tipificar conductas del trabajador que se consideran que son merecedoras de la sanción de despido, pero que no encajan en las restantes causas del art. 54.2. del ET. Es más, también se llegan a imputar como transgresión de la buena fe supuestos que parecerían tener encaje en alguno de ellos, pero les falta alguna de las notas de este incumplimiento, como puede ser la embriaguez en el trabajo cualificada por la situación de riesgo generada, pero sin habitualidad, o el abandono de puesto de trabajo cualificado, pero sin reiteración⁹⁸.

Así pues, la casuística analizada por los tribunales sobre la transgresión de la buena fe y el abuso de confianza es muy abundante, lo que obliga, para su estudio, a estructurarla a través de los supuestos más habituales, distinguiendo, por un lado, comportamientos que quiebran la confianza ética y, por otro, aquellos que quiebran la confianza profesional.

3.1. Abuso de Confianza y Deslealtad

El abuso de confianza implica una transgresión directa del deber de buena fe contractual, que se agrava cuando el trabajador lo utiliza en beneficio propio o de tercero. Del mismo modo, si el trabajador se atribuye funciones distintas a las asignadas en su contrato de trabajo, se entiende que está infringiendo la buena fe contractual, al quebrantar directamente el principio de confianza que debe regular la prestación laboral. Por consiguiente, el trabajador estará actuando deslealmente cuando, con plena consciencia, elimine voluntariamente los valores éticos que deben inspirarle para cumplir los deberes básicos que el nexo laboral le impone⁹⁹.

Por ejemplo, es procedente el despido de un trabajador que utilizó un descuento personal a favor de un tercero ajeno a la empresa¹⁰⁰; del responsable de transportes de la empresa que solo contrata con otra con la que tiene lazos familiares¹⁰¹; de una trabajadora –jefa de zona– que contrata a otro en condiciones más favorables de lo habitual, promueve la renovación de su contrato e interviene para que coincidiesen las

⁹⁷ POQUET CATALÁ, R., *La Actual Configuración del Poder Disciplinario Empresarial*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 164-172.

⁹⁸ *Despido y otras formas de extinción del contrato de trabajo* (Memento Práctico 2018-2019), Francis Lefebvre, Madrid, 2017, p. 53.

⁹⁹ Véase STSJ de Cataluña de 7 de junio de 2018, EDJ 2018/551183, LEFEVBRE.

¹⁰⁰ Véase la STSJ de Madrid de 3 de diciembre de 2012, EDJ 2012/313748, LEFEVBRE.

¹⁰¹ Véase la STSJ de Cataluña de 19 de enero de 2000, EDJ 2000/2420, LEFEVBRE.

vacaciones de ambos, ocultando su relación matrimonial con este último¹⁰²; de una trabajadora que estando ella sola a cargo de una estación de servicio en el turno nocturno, la cierra, dejando de atender a los clientes¹⁰³; de un trabajador que realiza una jornada inferior durante varios días manipulando manualmente el sistema de registro del horario¹⁰⁴; de un vigilante de seguridad que se queda dormido durante su jornada laboral¹⁰⁵.

3.2. Apropiações

La apropiación indebida de dinero o de bienes es causa justa de despido, considerada como transgresión de la buena fe, al defraudar la confianza empresarial depositada. Es el caso de las infracciones consistentes en apropiación dineraria, como la del trabajador que deja de ingresar un sobre con dinero en la caja fuerte¹⁰⁶, la del trabajador que recoge la recaudación de las cabinas telefónicas quedándose con parte de ella¹⁰⁷, o la del empleado de banca que desvía fondos desde determinadas cuentas bancarias a otras cuyos titulares eran, el mismo, o alguno de sus familiares¹⁰⁸. Además, estas apropiaciones dinerarias también pueden realizarse mediante el uso de tarjetas de la empresa¹⁰⁹, cuando el trabajador utiliza para fines particulares las tarjetas de crédito de la empresa, a pesar de tenerlo prohibido.

Por otra parte, respecto de las apropiaciones estrictamente no dinerarias, podemos distinguir entre supuestos de apropiación de materiales o productos de la empresa y supuestos de utilización indebida de material de la empresa. Por ejemplo, defrauda la confianza empresarial: la cajera de supermercado que pasa productos por caja haciendo figurar su importe como nulo¹¹⁰; el trabajador que se apropia de materiales de la empresa, utilizando el camión de esta para transportarlos¹¹¹; el recepcionista de un hotel que se hace una llave de una habitación para su uso particular¹¹². Incluso, es procedente el despido, aunque la conducta contraria al deber de buena fe se realice fuera del lugar y

¹⁰² Véase la STSJ de Cataluña de 18 de noviembre de 2010, EDJ 2010/327257, LEFEVBRE.

¹⁰³ Véase la STSJ de Navarra de 10 de mayo de 2010, EDJ 2010/161722, LEFEVBRE.

¹⁰⁴ Véase la STSJ de Asturias de 27 de marzo de 2015, EDJ 2015/48601, LEFEVBRE.

¹⁰⁵ Véase la STSJ de Navarra de 5 de septiembre de 2019, ECLI:ES:TSJANA:2019:384, CENDOJ.

¹⁰⁶ Véase la STSJ de Murcia de 7 de mayo de 2012, ECLI: ES:TSJMU:2012:1271, CENDOJ.

¹⁰⁷ Véase la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 18 de septiembre de 2006, EDJ 2006/305739, LEFEVBRE.

¹⁰⁸ Véase la STSJ de Castilla- La Mancha de 12 de marzo de 2015, EDJ 2015/29288, LEFEVBRE.

¹⁰⁹ Véase la STSJ de Murcia de 15 de febrero de 2016, ECLI: ES:TSJMU:2016:248, CENDOJ.

¹¹⁰ Véase la STSJ de Castilla- La Mancha de 22 de enero de 2010, EDJ 2010/19395, LEFEVBRE.

¹¹¹ Véase la STSJ de Murcia de 10 de octubre de 2011, ECLI: ES:TSJMU:2011:2312, CENDOJ.

¹¹² Véase la STSJ de Canarias (Las Palmas) de 17 de octubre de 2006, EDJ 2006/328041, LEFEVBRE.

tiempo de trabajo, como por ejemplo, el de un trabajador de un supermercado que es sorprendido robando en otro establecimiento de la misma cadena¹¹³.

No obstante, conviene aclarar que, para poder efectuar el despido, es necesario demostrar los hechos imputados. Por esta razón, se considera improcedente el despido, cuando por la falta de calidad de la prueba videográfica no se pueden apreciar claramente los hechos¹¹⁴, o cuando a pesar de faltar género al realizar un inventario, no se puede acreditar algún tipo de acto del trabajador de apropiación del mismo¹¹⁵.

Por otro lado, debemos señalar que el arrepentimiento del trabajador que se apropia de bienes de la empresa y acaba devolviendo la cantidad sustraída, no es suficiente para evitar y recuperar la confianza quebrantada y perdida, puesto que el despido no es una sanción por el daño causado, sino por la pérdida de la confianza derivada de la conducta realizada¹¹⁶.

Por último, en materia de apropiaciones indebidas, los tribunales no siempre aplican la teoría gradualista. De hecho, no cabe en ningún caso aplicarla cuando concurren circunstancias de especial reproche, como es el caso del trabajador que se aprovecha de la situación de desvalimiento de las víctimas¹¹⁷. En cambio, en supuestos de apropiaciones de escasa entidad económica, se encuentran tanto supuestos en los que se declara la procedencia del despido¹¹⁸, como la improcedencia del mismo¹¹⁹.

3.3. Uso indebido del ordenador, correo electrónico e Internet

Es necesario que el empresario establezca unas reglas previas sobre el uso del ordenador, el correo electrónico e Internet en la empresa, en las que detalle las prohibiciones relativas o absolutas sobre su utilización, que informe previamente a los trabajadores de los controles de los medios informáticos que van a existir en la empresa, en orden a comprobar su correcta utilización, así como que detalle las medidas que se adoptarán para garantizar la adecuada utilización laboral del medio¹²⁰. Eso sí, las

¹¹³ Véase la STSJ de Aragón de 24 de mayo de 2006, ECLI: ES:TSJAR:2006:640, CENDOJ.

¹¹⁴ Véase la STSJ de País Vasco de 26 de enero de 2010, ECLI: ES:TSJPV:2010:49, CENDOJ.

¹¹⁵ Véase la STSJ de Navarra de 16 de diciembre de 2010, EDJ 2010/350956, LEFEVBRE.

¹¹⁶ Véase la STSJ de Murcia de 14 de octubre de 2008, ECLI: ES:TSJMU:2008:1629, CENDOJ.

¹¹⁷ Véase la STSJ de Andalucía (Granada) de 13 de febrero de 2008, EDJ 2008/211672, LEFEVBRE.

¹¹⁸ Véase la STSJ de Castilla- La Mancha de 17 de diciembre de 2010, EDJ 2010/309287, LEFEVBRE, en la que se declara la procedencia del despido de una trabajadora que se apropia de dos tarrinas de queso para su propio consumo sin abonarlas en caja, siendo el valor de cada una de 1,70 euros.

¹¹⁹ Véase la STSJ de Madrid de 15 de diciembre de 2009, EDJ 2010/309287, LEFEVBRE, en la que se declara la improcedencia del despido de una trabajadora que coge una barra de chorizo y un paquete de tacos de jamón sin abonar su precio, siendo este, respectivamente, de 2,60€ y 2,25€.

¹²⁰ Véase la STS de 17 de marzo de 2017, EDJ 2017/34066, LEFEVBRE.

facultades organizativas empresariales de vigilancia y control se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, en particular, por el derecho al secreto de las comunicaciones, quedando obligado el empresario a respetarlos.

Además, sobre la utilización lícita, para fines particulares, de dichos instrumentos por el trabajador, hay que tener en cuenta que su utilización no puede perturbar la actividad normal de la empresa, ni perjudicar el uso específico empresarial preordenado para el mismo, ni puede ocasionar costes adicionales para el empleador, pues la empresa no está obligada jurídicamente a soportar el mayor gasto que ese uso implica.

De modo que es recomendable que la empresa adopte una política específica de seguridad informática y uso de los medios tecnológicos, trasladando las correspondientes órdenes a los trabajadores. De esta forma, la sanción se puede ligar al incumplimiento de estas directrices, ya que si la empresa prohíbe el uso de estos medios para fines particulares, la prohibición determina que ya no exista una situación de tolerancia con el uso personal del ordenador, ni, por tanto, que exista una expectativa de confidencialidad o privacidad¹²¹.

Por otro lado, sobre la dificultad que puede suponer para el empresario la obtención de pruebas de la conducta del trabajador, el TS ha señalado que el ordenador es un instrumento de trabajo, propiedad de la empresa, por lo que su control no necesita una justificación específica caso por caso, pues su legitimidad deriva directamente del art. 20.3. del ET¹²². En este sentido, si existe en la empresa una prohibición clara de su utilización extralaboral, es igualmente legítimo que el empresario supervise y controle los medios informáticos de la empresa¹²³.

3.4. Concurrency desleal

La legislación laboral no prohíbe la concurrencia del trabajador con su empresario, sino únicamente la concurrencia desleal¹²⁴. No obstante, es posible pactar en el contrato una prohibición más extensa, pudiendo acordarse la plena dedicación, siempre que exista

¹²¹ Véase la STSJ de Canarias (Las Palmas) de 8 de enero de 2016, EDJ 2016/10725, LEFEVBRE.

¹²² Véase la STS de 26 de septiembre de 2007, EDJ 2007/166164, LEFEVBRE.

¹²³ Véase la STSJ de Cataluña de 16 de diciembre de 2016, EDJ 2016/265306, LEFEVBRE, que señala que: «si no hay derecho a utilizar el ordenador para usos personales, no habrá tampoco derecho para hacerlo en unas condiciones que impongan un respeto a la intimidad o al secreto de las comunicaciones, porque, al no existir una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existe ya una expectativa razonable de intimidad y porque, si el uso personal es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo».

¹²⁴ La Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal, en su artículo 4.1 aclara que: «se reputa desleal todo comportamiento que resulte objetivamente contrario a las exigencias de la buena fe».

una compensación económica de por medio. De este modo, sino existe dicho pacto, solo está prohibido el trabajo en aquellas actividades que supongan competencia desleal¹²⁵, con independencia del daño efectivamente producido, pues lo realmente importante es la intención del trabajador al actuar sin el consentimiento del empresario y sin importarle la lesión de los intereses de este¹²⁶.

En esta línea, la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal exige, además de la concurrencia en el mercado, que se produzca alguna conducta contraria a la buena fe, como son la realización de actos de comparación o imitación ilícitos, la explotación de la reputación ajena, la violación de secretos, la inducción a la infracción contractual o la violación de normas¹²⁷.

Por consiguiente, para que se produzca una situación de competencia desleal deben concurrir dos elementos¹²⁸: la existencia de una actividad económica del trabajador desarrollada en su propio interés y en competencia con la actividad de la empresa, al encuadrarse en el mismo ámbito mercantil, y la utilización en beneficio propio de la experiencia y perfeccionamiento profesional que ha adquirido en la empresa, sin que sea necesario que se haya producido perjuicio alguno para la empresa para la que trabaja.

A propósito, podemos distinguir dos formas de concurrencia desleal, por un lado, el trabajador puede hacer concurrencia directa al empresario, realizando el trabajador una actividad económica en el mercado en competencia con su empresa¹²⁹, o puede efectuar concurrencia indirecta colaborando con sus competidores¹³⁰.

3.5. Vulneración del pacto de plena dedicación

En primer lugar, conviene aclarar que la vulneración del pacto de plena dedicación no tiene que implicar concurrencia desleal necesariamente. Por ello, estos pactos han de

¹²⁵ Véase la STSJ de Murcia de 12 de enero de 2009, ECLI: ES:TSJMU:2009:402, CENDOJ, que señala que: «en ausencia de pacto de exclusividad, no puede presumirse que el hecho de prestar servicios para otra empresa dedicada a la misma actividad, sea constitutivo de deslealtad, sino que es preciso que ello perjudique al empresario y genere una consecuencia desleal (ss. 22/10/1990, 19/7/1985, 13/5/1986); se ha apreciado tal perjuicio y deslealtad por razón de la naturaleza de los servicios en el personal de dirección, altos cargos, así como en los encargados de la captación de clientela o en trabajadores de muy alta especialización, en tanto que no cabe admitir la realidad o potencialidad de perjuicio cuando se trata de trabajadores cuya actividad no afecta a la captación de clientela o a la perfección de los negocios jurídicos de la empresa, pues se parte de la legalidad del pluriempleo, sin perjuicio de la prueba concreta de prácticas de deslealtad».

¹²⁶ Véase la STSJ de Andalucía (Sevilla) de 5 de mayo de 2016, EDJ 2016/123049, LEFEVBRE.

¹²⁷ *Despido y otras formas de extinción del contrato de trabajo* (Memento Práctico 2018-2019), Francis Lefebvre, Madrid, 2017, p. 68.

¹²⁸ Véase la STSJ de Murcia de 13 de mayo de 2016, ECLI: ES:TSJMU:2016:1249, CENDOJ.

¹²⁹ Véase la STSJ de Madrid de 5 de diciembre de 2014, EDJ 2014/229768, LEFEVBRE.

¹³⁰ Véase la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 17 de julio de 2009, EDJ 2009/170190, LEFEVBRE.

interpretarse restrictivamente, de ahí que el pacto de plena dedicación será lícito, siempre y cuando recoja una compensación económica a favor del trabajador. De forma que cuando el contrato estipula que su incumplimiento tiene como consecuencia concreta el pago de una indemnización, no cabe aplicar otra sanción más grave, como pueda ser el despido, al no implicar por sí misma otra cosa que un incumplimiento contractual, pero no necesariamente un acto contrario a la buena fe.

Por el contrario, si además de vulnerar este pacto, el trabajador hubiese incurrido para lograrlo en otras conductas graves de engaño, defraudación, deslealtad, etc., el despido del trabajador sí quedaría justificado, pues se habría perdido la confianza necesaria para poder seguir manteniendo la relación laboral.

No obstante, si en lugar de pactar la plena dedicación, lo que se hace es pedir la expresa aprobación de la empresa para poder realizar determinadas actividades, la falta de precisión de los límites de la conducta permitida puede implicar la improcedencia del despido¹³¹.

3.6. Incompatibilidades

La infracción de la normativa sobre incompatibilidades es considerada como un incumplimiento del deber de buena fe, deber que también es exigible a los trabajadores del sector público. De hecho, el propio Estatuto Básico del Empleado Público lo califica como falta muy grave¹³².

De este modo, es causa de despido procedente: el de una trabajadora que desempeña simultáneamente dos puestos en la Administración¹³³; el de un trabajador que ha venido realizando trabajos privados como arquitecto técnico en el municipio del que lo era en relación laboral con su ayuntamiento¹³⁴; el trabajador de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos SA, que realizó trabajos de instalación y mantenimiento para esta, a través de una sociedad mercantil de la que era socio y administrador único, ocultando la posible situación de incompatibilidad a la empresa¹³⁵.

¹³¹ Véase la STSJ de Murcia de 24 de julio de 2006, ECLI: ES:TSJMU:2006:668, CENDOJ.

¹³² El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su art. 95.2. n) señala como falta muy grave: «el incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad».

¹³³ Véase la STSJ de País Vasco de 20 de febrero de 2001, EDJ 2001/41035, LEFEVBRE.

¹³⁴ Véase la STSJ de Andalucía (Granada) de 9 de julio de 2008, EDJ 2008/256301, LEFEVBRE.

¹³⁵ Véase la STSJ de Comunidad Valenciana de 4 de abril de 2012, EDJ 2012/122822, LEFEVBRE.

3.7. Actividades incompatibles con la incapacidad temporal

La situación de incapacidad temporal de los trabajadores es causa de suspensión del contrato de trabajo –art. 45.1. c) del ET–, pero ello no exonera al trabajador de seguir cumpliendo con el deber de buena fe, pues la suspensión únicamente dispensa al trabajador de la obligación de prestar servicio, pero no del resto de obligaciones conexas al contrato.

De modo que si el trabajador realiza actividades incompatibles con la situación de IT, estaría tanto actuando deslealmente con la empresa, como violando el deber de buena fe, pues el hecho de retrasar o dificultar su recuperación provocan un claro perjuicio a la empresa¹³⁶.

No obstante, esto no implica que cualquier actividad que realice el trabajador durante el periodo de IT sea válida para justificar el despido, sino solo aquella que pueda perjudicar la recuperación de la aptitud laboral del trabajador, o aquella que evidencie esa aptitud laboral, revelando el carácter fraudulento de la situación de IT¹³⁷. Además, esta conducta ha de ser valorada de manera que únicamente aquella falta calificada como muy grave puede justificar el despido¹³⁸. Asimismo, será necesario acreditar la duración de tales actividades, como su carácter contraproducente por retrasar la curación, de acuerdo con la sintomatología, el tratamiento pautado y las limitaciones del trabajador¹³⁹.

Es por ello que el trabajador debe velar por la evolución de su enfermedad, considerándose que transgrede la buena fe la realización de actividades incompatibles con el proceso de IT, ya sean lúdicas o profesionales, como: realizar un viaje al extranjero¹⁴⁰, jugar al fútbol¹⁴¹, irse de caza¹⁴², atender a un paciente en su domicilio

¹³⁶ Véase la STSJ de Murcia de 9 de marzo de 2009, ECLI: ES:TSJMU:2009:433, CENDOJ, que señala que: «la empresa sufre quebranto, pues no solo continúa obligada a abonar las cuotas a la Seguridad Social, anticipa el abono del subsidio, e incluso, cuando así está convenido, completa el mismo hasta el importe íntegro del salario, sino que también debe de atender a la ausencia del trabajador, mediante los servicios de otro empleado o con la contratación de uno nuevo».

¹³⁷ Véase la STSJ de La Rioja de 19 de enero de 2017, EDJ 2017/4218, LEFEVBRE.

¹³⁸ Véase la STSJ de Andalucía (Granada) de 5 de diciembre de 2016, EDJ 2016/284596, LEFEVBRE, que señala que: «tal conducta, como cualquier otra, ha de ser valorada, de modo que, únicamente la que merezca la calificación de falta muy grave será la determinante de la procedencia del despido, ya que toda falta admite matices y graduaciones a los efectos de aplicar o no la máxima sanción del despido, debiendo reservarse tal sanción para aquellos incumplimientos dotados de una especial significación por su carácter grave, trascendente e injustificado y siempre que la culpabilidad resalte de un modo patente, no cuando resulte atemperada o atenuada en virtud de las circunstancias concurrentes».

¹³⁹ Véase la STSJ de Canarias (Las Palmas) de 22 de enero de 2016, EDJ 2016/10733, LEFEVBRE.

¹⁴⁰ Véase la STSJ de Cataluña de 18 de mayo de 2000, EDJ 2000/17564, LEFEVBRE.

¹⁴¹ Véase la STSJ de País Vasco de 12 de junio de 2007, EDJ 2007/199051, LEFEVBRE.

estando de baja¹⁴³, ayudar en el restaurante de su esposa¹⁴⁴, abrir y atender una tienda de ropa¹⁴⁵, etc.

3.8. Negligencia en el desempeño de las funciones encomendadas por la empresa

Para que la negligencia justifique el despido del trabajador, esta ha de ser lo suficientemente grave, teniendo en cuenta a la hora de valorarla el conocimiento y experiencia del trabajador, la existencia de órdenes o instrucciones empresariales sobre el desempeño del trabajo que pudieran haberse incumplido, la existencia de antecedentes que ayuden a averiguar si estamos ante un descuido esporádico y disculpable o ante una conducta habitual de desidia, y el nivel de cuidado exigible¹⁴⁶.

No obstante, no solamente es necesario que exista gravedad en la conducta, sino también que esta sea culpable, lo que no concurre, por ejemplo, cuando los actos llevados a cabo fueron debidos a unos brotes en su trastorno psíquico de bipolaridad¹⁴⁷; por ello podemos concluir que a la hora de valorarla resulta determinante el estado de salud del trabajador.

Además, en aquellas empresas en las que los descuadres de caja son asumidos por los trabajadores responsables de dichas cajas, no se podrá despedir a un trabajador por tales descuadres, pues en la medida en que estos son asumidos por el trabajador y efectivamente reintegrados, no constituyen conductas sancionables por sí mismos, ni tampoco pueden ser equiparados a ningún tipo de ocultación o apropiación¹⁴⁸.

4. RESPONSABILIDADES

La actuación del trabajador contraria al deber de buena fe no solo puede originar responsabilidades contractuales sancionadoras, sino también puede desencadenar en responsabilidades indemnizatorias frente al empresario dirigidas a la reparación de los

¹⁴² Véase la STSJ de Murcia de 16 de julio de 2007, ECLI: ES:TSJMU:2007:1099, CENDOJ.

¹⁴³ Véase la STSJ de Cataluña de 11 de junio de 2013, EDJ 2013/142555, LEFEVBRE.

¹⁴⁴ Véase la STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 26 de marzo de 2013, EDJ 2013/134772, LEFEVBRE.

¹⁴⁵ Véase la STSJ de Cataluña de 7 de marzo de 2006, EDJ 2006/266647, LEFEVBRE.

¹⁴⁶ Véase la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 4 de marzo de 2009, EDJ 2009/49059, LEFEVBRE.

¹⁴⁷ Véase la STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 18 de febrero de 2019, EDJ 2019/615883, LEFEVBRE.

¹⁴⁸ Véase la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 19 de diciembre de 2008, EDJ 2008/322058, LEFEVBRE.

daños causados por el trabajador¹⁴⁹. Así, el trabajador debe ser responsable del perjuicio que causó con su conducta infractora, reparándolo en la medida proporcional y necesaria. No obstante, este daño patrimonial o extrapatrimonial debe existir realmente, teniendo el empresario que probar el perjuicio ocasionado¹⁵⁰.

Esto ocurre, por ejemplo, en los casos de concurrencia desleal, en los que el empresario, además de despedir al trabajador, puede reclamar tanto los daños que le origine el acto de competencia desleal, como la ganancia que haya dejado de percibir¹⁵¹.

Fuera del ámbito de las consecuencias contractuales de la transgresión de la buena fe, pueden también derivarse sanciones administrativas o penales para el infractor. De forma que, en relación con los trabajadores, aún estando exentos de responsabilidad administrativa laboral¹⁵², pueden ser castigados penalmente por actos u omisiones en el trabajo, tipificados como delito¹⁵³ –amenazas y coacciones; delitos contra la libertad e indemnidad sexual; delitos contra el patrimonio; injurias y calumnias; etc.–.

Por otra parte, además de las repercusiones sancionadoras que se derivan para el trabajador, debe tenerse en cuenta el régimen de responsabilidad que generan estos incumplimientos con el empresario, pues de los daños que estos incumplimientos del trabajador puedan ocasionar a terceros, tendrá que responder civilmente el empresario – art. 1903 CC–. Del mismo modo, el empresario es también responsable civil subsidiario en el caso de los delitos cometidos por sus empleados en sus establecimientos –art. 120.3.º CP–.

¹⁴⁹ MONTOYA MELGAR, A., *La Buena Fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como académico de número de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación*, Lavel, Madrid, 2001, p. 94.

¹⁵⁰ CONDE MARÍN, E., *La Buena Fe en el Contrato de Trabajo: un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo*, La Ley, Madrid, 2007, pp. 392 y 393.

¹⁵¹ La Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal, en su artículo 32 reconoce el ejercicio de tales acciones contra los actos de competencia desleal.

¹⁵² MONTOYA MELGAR, A., *La Buena Fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como académico de número de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación*, Lavel, Madrid, 2001, p. 95, señala que: «de acuerdo con el artículo 5.1 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDLg 5/2000) considera en principio “infracciones laborales” exclusivamente las “acciones u omisiones de los empresarios”, no de los trabajadores; estos, no obstante, sí pueden incurrir en responsabilidad administrativa en materia de empleo (art. 17) y Seguridad Social (art. 24 y siguientes)».

¹⁵³ Véase artículo 1 y siguientes de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

VI. CONCLUSIONES

Primera. El despido disciplinario no es la única especie de despido, sino que es una modalidad específica –cuya regulación esencial la encontramos en el ET– que se identifica con aquella extinción contractual de la que hace uso el empresario en virtud del poder disciplinario que ostenta en la empresa, y que le habilita para extinguir el contrato unilateralmente ante determinados incumplimientos contractuales del trabajador.

Segunda. Únicamente los incumplimientos contractuales del trabajador –aquellos que inciden en la relación laboral que une al trabajador con el empresario para el que presta servicios– que alcancen una cuota de gravedad y culpabilidad suficiente, servirán para justificar el despido. Dicha necesidad exige un análisis individualizado de cada conducta sancionable, teniendo en cuenta todas las circunstancias concurrentes, pues la apreciación objetiva de los preceptos legales no permitiría realizar una correcta valoración de la proporcionalidad de la sanción.

Tercera. La existencia de un incumplimiento laboral del trabajador no implica la decisión extintiva, sino que es el empresario el que puede decidir sancionar la conducta o, por el contrario, puede tolerar el incumplimiento del trabajador sin decretar una sanción. De este modo, el despido disciplinario se configura como una facultad empresarial inherente a su poder de dirección y disciplinario, sirviendo de instrumento para garantizar el correcto funcionamiento de la empresa, y manifestándose como la sanción más grave para el trabajador prevista en el ordenamiento jurídico laboral.

Cuarta. La facultad sancionadora del empresario provoca una situación de desigualdad de las partes en el contrato de trabajo, con lo que en aras de evitar una utilización fraudulenta y caprichosa por parte del empresario, que nos llevaría a un despido libre, el despido disciplinario ha de respetar el carácter causal del despido. De forma que cuando se opte por despedir disciplinariamente a un trabajador, se deberá alegar por parte del empresario alguna de las causas recogidas en el art. 54.2. del ET.

Quinta. La lista recogida en el art. 54.2. del ET ha sido elaborada con la amplitud suficiente como para incluir todas las conductas y comportamientos que puedan llegar a ser merecedoras de sanción, si bien los convenios colectivos podrán precisar esos conceptos indeterminados, tipificando conductas más específicas, como faltas muy

graves, susceptibles de ser sancionadas con el despido, siempre que estas tengan un encaje entre las causas legales del 54.2. del ET.

Sexta. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo, la indisciplina o desobediencia, las ofensas verbales o físicas, la transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza, la disminución continuada y voluntaria del rendimiento, la embriaguez habitual o la toxicomanía, así como el acoso discriminatorio, son conductas que pueden ser sancionadas con el despido. El bien jurídico protegido en todos estos casos es el cumplimiento del contrato de trabajo y de las obligaciones y deberes inherentes al mismo.

Séptima. La definición de la transgresión de la buena fe contractual no aparece regulada como tal en el ordenamiento jurídico laboral. Por ello, la jurisprudencia ha establecido que la base de este incumplimiento se encuentra en el quebranto de los valores éticos que han de inspirar el cumplimiento de los deberes básicos del contrato, es decir, lealtad, honorabilidad, probidad y confianza. En cuanto a la modalidad específica del abuso de confianza, ha de indicarse que el núcleo de este incumplimiento no está en el daño causado, sino tanto en el quebranto de la buena fe depositada, como en el de la lealtad debida; de manera que abusa de la confianza depositada el que se aprovecha de su puesto en la empresa en beneficio propio, o de un tercero que no sea acreedor directo de las prestaciones empresariales.

Octava. La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza, al igual que el resto de causas del art. 54.2. del ET, constituyen un incumplimiento que admite distintas graduaciones en función de sus circunstancias concurrentes, por lo que en el momento de valorar la gravedad y culpabilidad del trabajador se tendrá que tener en cuenta la categoría profesional, la responsabilidad del puesto que desempeña y la confianza depositada en él. No obstante, conviene matizar que la pérdida de la confianza no admite graduación alguna, puesto que, una vez que se ha perdido, se rompe el equilibrio de la relación entre trabajador y empresario, impidiendo la recuperación posterior, siendo la extinción del contrato de trabajo la única consecuencia admisible.

VII. REFERENCIAS FINALES

1. BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CASTELLANOS, M.M., ORTEGA LOZANO, P.G., «Las causas del despido disciplinario en el TSJ Canarias/ Santa Cruz de Tenerife», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros et al. (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018.
- ALCÁZAR ORTIZ, S., DE VAL TENA, A., «Las causas del despido disciplinario en el TSJ Aragón», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros et al. (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018.
- ÁLVAREZ ALCOLEA, M. (coord.), *Derecho Individual y Colectivo del Trabajo*, 9ª edic., Kronos, Zaragoza, 2019.
- BETTI, E., *Teoría General del Negocio Jurídico*, Comares, Granada, 2000.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Supremo», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros et al. (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018.
- CONDE MARÍN, E., *La Buena Fe en el Contrato de Trabajo: un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo*, La Ley, Madrid, 2007.
- *Despido y otras formas de extinción del contrato de trabajo (Memento Práctico 2018-2019)*, Francis Lefebvre, Madrid, 2017.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La Causalidad del Despido Disciplinario*, Aranzadi, Pamplona, 2009.
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ F., GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 28ª edic., Tecnos, Madrid, 2019.
- MARTÍN VALVERDE, A., «El efecto extintivo del acto de despido disciplinario» en *Cuestiones Actuales sobre el Despido Disciplinario*, Gárate Castro (coord.), Santiago de Compostela, 1997.
- MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G., «Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional», en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, Sánchez Trigueros et al. (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018.
- MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N., *Manual de Derecho del Trabajo*, 15ª edic., Comares, Granada, 2017.

- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 40ª edic., Tecnos, Madrid, 2019.
- MONTOYA MELGAR, A., *La Buena Fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como académico de número de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación*, Lavel, Madrid, 2001.
- MORENO DE TORO, C., «Poder disciplinario, proporcionalidad y discrecionalidad en la imposición de las sanciones», en *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº. 101, 2009.
- POQUET CATALÁ, R., *La Actual Configuración del Poder Disciplinario Empresarial*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011.

2. LEGISLACIÓN

- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. «Gaceta de Madrid» nº 206, de 25 de julio de 1889.
- Constitución Española «BOE» nº 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal. «BOE» nº 10, de 11 de enero de 1991.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. «BOE» nº 281, de 24 de noviembre de 1995.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. «BOE» nº 189, de 8 de agosto de 2000.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. «BOE» nº 245, de 11 de septiembre de 2011.
- 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. «BOE» nº 255, de 24 de octubre de 2015.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. «BOE» nº 261, de 31 de octubre de 2015.

3. JURISPRUDENCIA

- Tribunal Constitucional:

- Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de diciembre de 1983, ECLI: ES:TC:1983:120.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de 24 de julio de 1995, EDJ 1995/3643, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de 25 de noviembre de 1997, ECLI: ES:TC:1997:204.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de 26 de mayo de 1999, ECLI: ES:TC:1999:90.

- Tribunal Supremo:

- Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 1986, EDJ 1986/374, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 1988, EDJ 1988/10394, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de julio de 1988, ECLI: ES:TS:1988:15252, CENDOJ.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 1988, EDJ 1988/6412, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 1988, ECLI: ES:TS:1988:16120, CENDOJ.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 1989, EDJ 1989/7301, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de noviembre de 1989, EDJ 1989/10643, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 1990, EDJ 1990/19411, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de abril de 1990, EDJ 1990/3897, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de enero de 1991, EDJ 1991/593, LEFEVBRE.

- Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de marzo de 1991, EDJ 1991/2383, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de abril de 1991, EDJ 1991/4522, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de diciembre de 1991, EDJ 1991/11698, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 1994, EDJ 1994/2132, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de diciembre de 1996, EDJ 1996/9671, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007, EDJ 2007/166164, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010, ECLI: ES:TS:2010:4591, CENDOJ.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 2017, EDJ 2017/34066, LEFEVBRE.
- Tribunales Superiores de Justicia:
 - Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) de 13 de febrero de 2008, EDJ 2008/211672, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) de 9 de julio de 2008, EDJ 2008/256301, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) de 5 de diciembre de 2016, EDJ 2016/284596, LEFEVBRE.
 - Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 8 de junio de 2001, ECLI: ES:TSJAND:2001:8306, CENDOJ.
 - Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) de 5 de mayo de 2016, EDJ 2016/123049, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) de 12 de julio de 2018, EDJ 2018/590497, LEFEVBRE.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) de 25 de abril de 2019, EDJ 2019/589208, LEFEVBRE.
- Tribunal Superior de Justicia de Aragón:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 12 de marzo de 2001, ECLI: ES:TSJAR:2001:752, CENDOJ.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 23 de mayo de 2005, ECLI: ES:TSJAR:2005:1322, CENDOJ.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 24 de mayo de 2006, ECLI: ES:TSJAR:2006:640, CENDOJ.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 9 de febrero de 2011, ECLI: ES:TSJAR:2011:82, CENDOJ.
- Tribunal Superior de Justicia de Asturias:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 27 de marzo de 2015, EDJ 2015/48601, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 10 de mayo de 2016, EDJ 2016/99505, LEFEVBRE.
- Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) de 17 de octubre de 2006, EDJ 2006/328041, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) de 15 de octubre de 2007, EDJ 2007/279571, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) de 30 de septiembre de 2013, EDJ 2013/254713, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) de 8 de enero de 2016, EDJ 2016/10725, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) de 22 de enero de 2016, EDJ 2016/10733, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) de 6 de marzo de 2018, EDJ 2018/651526, LEFEVBRE.
- Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 12 de julio de 2011, ECLI: ES:TSJICAN:2011:2276, CENDOJ.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 5 de febrero de 2013, ECLI: ES:TSJICAN:2013:545, CENDOJ.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 26 de marzo de 2013, EDJ 2013/134772, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 18 de febrero de 2019, EDJ 2019/615883, LEFEVBRE.
- Tribunal Superior de Justicia de Cantabria:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 19 de noviembre de 2015, ECLI: ES:TSJCANT:2015:1089, CENDOJ.
- Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos) de 26 de junio de 2001, EDJ 2001/35291, LEFEVBRE.
- Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 18 de septiembre de 2006, EDJ 2006/305739, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 19 de diciembre de 2008, EDJ 2008/322058, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 4 de marzo de 2009, EDJ 2009/49059, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 17 de julio de 2009, EDJ 2009/170190, LEFEVBRE.
- Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha de 22 de enero de 2010, EDJ 2010/19395, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha de 17 de diciembre de 2010, EDJ 2010/309287, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha de 12 de marzo de 2015, EDJ 2015/29288, LEFEVBRE.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 19 de enero de 2000, EDJ 2000/2420, LEFEVBRE.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 18 de mayo de 2000, EDJ 2000/17564, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 7 de marzo de 2006, EDJ 2006/266647, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 18 de noviembre de 2010, EDJ 2010/327257, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de junio de 2013, EDJ 2013/142555, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 5 de febrero de 2014, EDJ 2014/32844, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 26 de mayo de 2014, EDJ 2014/139036, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 16 de diciembre de 2016, EDJ 2016/265306, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 7 de junio de 2018, EDJ 2018/551183, LEFEVBRE.
- Tribunal Superior de Justicia de Extremadura:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 26 de noviembre de 2003, EDJ 2003/207337, LEFEVBRE.
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 19 de enero de 2015, EDJ 2015/3925, LEFEVBRE.
- Tribunal Superior de Justicia de La Rioja:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 19 de enero de 2017, EDJ 2017/4218, LEFEVBRE.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de enero de 1998, ECLI: ES:TSJM:1998:614, CENDOJ.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 4 de marzo de 2008, EDJ 2008/85282, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de diciembre de 2009, EDJ 2010/309287, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 20 de febrero de 2012, EDJ 2012/33824, LEFEVBRE.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 3 de diciembre de 2012, EDJ 2012/313748, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de diciembre de 2014, EDJ 2014/229766, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 10 de abril de 2015, EDJ 2015/96905, LEFEVBRE.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 13 de noviembre de 2015, ECLI: ES:TSJM:2015:681, CENDOJ.
- Tribunal Superior de Justicia de Murcia:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 24 de julio de 2006, ECLI: ES:TSJMU:2006:668, CENDOJ.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 16 de julio de 2007, ECLI: ES:TSJMU:2007:1099, CENDOJ.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 14 de octubre de 2008, ECLI: ES:TSJMU:2008:1629, CENDOJ.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 12 de enero de 2009, ECLI: ES:TSJMU:2009:402, CENDOJ.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 9 de marzo de 2009, ECLI: ES:TSJMU:2009:433, CENDOJ.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 10 de octubre de 2011, ECLI: ES:TSJMU:2011:2312, CENDOJ.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 7 de mayo de 2012, ECLI: ES:TSJMU:2012:1271, CENDOJ.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 15 de febrero de 2016, ECLI: ES:TSJMU:2016:248, CENDOJ.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 13 de mayo de 2016, ECLI: ES:TSJMU:2016:1249, CENDOJ.
- Tribunal Superior de Justicia de Navarra:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 10 de mayo de 2010, EDJ 2010/161722, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 16 de diciembre de 2010, EDJ 2010/350956, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 5 de septiembre de 2019, ECLI:ES:TSJANA:2019:384, CENDOJ.

- Tribunal Superior de Justicia de País Vasco:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco de 20 de febrero de 2001, EDJ 2001/41035, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco de 14 de febrero de 2006, EDJ 2006/80020, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco de 12 de junio de 2007, EDJ 2007/199051, LEFEVBRE.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco de 26 de enero de 2010, ECLI: ES:TSJPV:2010:49, CENDOJ.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco de 16 de enero de 2018, EDJ 2018/52274, LEFEVBRE.
- Tribunal Superior de Justicia de Comunidad Valenciana:
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Comunidad Valenciana de 4 de abril de 2012, EDJ 2012/122822, LEFEVBRE.

4. WEBGRAFÍA

- 23 de marzo de 2020: <https://dle.rae.es/embriaguez>
- 23 de marzo de 2020: <https://dle.rae.es/toxicoman%C3%ADa?m=form>