

ANEXO I

Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica

Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2016/2017

LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE  
CONTRACTUAL COMO CAUSA DE DESPIDO  
DISCIPLINARIO

THE BREACH OF COVENANT OF GOOD FAITH AND FAIR DEALING AS A  
CAUSE OF THE DISCIPLINARY DISMISSAL

Realizado por la alumna Dña. Lorena Bayón López.

Tutorizado por la Profesora Dña. Henar Álvarez Cuesta.

## ÍNDICE:

<b>I. ABREVIATURAS.....</b>	<b>1</b>
<b>II. RESUMEN.....</b>	<b>2</b>
<b>III. ABSTRACT.....</b>	<b>3</b>
<b>IV. OBJETO.....</b>	<b>3</b>
<b>V. METODOLOGÍA.....</b>	<b>4</b>
<b>VI. LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL COMO CAUSA DE DESPIDO DISCIPLINARIO.....</b>	<b>5</b>
1. Despido disciplinario.....	5
1.1 Concepto.....	6
1.2 Forma y efectos.....	6
1.2.1. Carta de despido.....	7
1.2.2. Notificación a la representación unitaria y sindical.....	7
1.2.3. Despido de trabajadores afiliados a un sindicato.....	8
1.2.4. Subsanación de defectos formales.....	8
1.3 Causas.....	9
1.3.1. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.....	9
1.3.2. Indisciplina o desobediencia en el trabajo.....	10
1.3.3. Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.....	11
1.3.4. Transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.....	12
1.3.5. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal y pactado.....	13
1.3.6. Embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.....	13
1.3.7. Acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y acoso sexual o por razón de sexo.....	14
1.4 Calificación y consecuencias.....	15

1.4.1 La declaración de procedencia.....	15
1.4.2. La declaración de improcedencia.....	15
1.4.3. La declaración de nulidad.....	16
2. La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario.....	17
2.1 Concepto de buena fe contractual.....	18
2.2. Disminución normativa.....	20
2.3 Causas de la transgresión de la buena fe contractual.....	23
2.3.1. Apropiación indebida.....	23
2.3.2. Abuso de confianza.....	26
2.3.3. Competencia desleal.....	28
2.3.4. Fingimiento, acto equívoco en perjuicio de la empresa, falsedades.....	31
2.3.5 Actividades incompatibles con la incapacidad temporal... 35	
2.3.5.1 Trabajar durante la incapacidad temporal.....	35
2.3.5.2 Desempeño de actividades (aún no laborales) que perjudican la curación.....	38
2.3.6. Abandono del puesto de trabajo.....	40
2.3.7. Coacciones al empresario.....	42
2.3.8. Negligencia en el desempeño, imprudencia.....	44
2.3.9. Daños deliberados.....	46
2.3.10. Abuso del teléfono, del correo electrónico y del acceso a internet.....	48
2.3.11. Extralimitación del ejercicio del derecho a la huelga.....	50
2.3.12. Abuso del crédito horario de las representantes de los trabajadores.....	53

**VI. CONCLUSIONES..... 55**

**VII. BIBLIOGRAFÍA..... 58**

## **I. ABREVIATURAS.**

<b>AA.VV:</b>	Autores Varios
<b>AATC:</b>	Autos del Tribunal Constitucional
<b>Art./arts.:</b>	Artículo/Artículos
<b>AC:</b>	Aranzadi Civil
<b>AS:</b>	Aranzadi Social
<b>CC:</b>	Código Civil (Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último)
<b>CE:</b>	Constitución Española
<b>Cit.:</b>	Obra citada
<b>ET:</b>	Estatuto de los Trabajadores (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)
<b>LISOS:</b>	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (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)
<b>LOLS:</b>	Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical)
<b>LPRL:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales)
<b>LRJS:</b>	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social)
<b>Núm./núms:</b>	Número/números
<b>Pág./págs.:</b>	Página/páginas
<b>RETA:</b>	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
<b>RJ:</b>	Repertorio de Jurisprudencia

<b>RTC:</b>	Repertorio del Tribunal Constitucional
<b>Ss:</b>	Siguientes
<b>STCo:</b>	Sentencia del Tribunal Constitucional
<b>STSJ:</b>	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
<b>STS:</b>	Sentencia del Tribunal Supremo
<b>TS:</b>	Tribunal Supremo
<b>Vol:</b>	Volumen

## **II. RESUMEN.**

En el presente estudio se pretende, en primer lugar, conocer de una manera más concreta todo lo que comprende el despido disciplinario, así como un análisis exhaustivo de una de las causas más abiertas en nuestro ordenamiento jurídico, la transgresión de la buena fe contractual. Como consecuencia de la gran variedad de conductas que se producen por parte de los trabajadores en las empresas, es indispensable hacer referencia a que muchas de ellas no pueden ser englobadas en los demás apartados del artículo 54.2 ET, por lo que finalmente son clasificadas dentro de la transgresión de la buena fe contractual, actuando esta última como un “cajón de sastre”.

En segundo lugar, en relación a la gran extensión de la causa que recoge la legislación, es necesario aportar objetividad para poder concretar, gracias a la jurisprudencia, sus límites que acontecen a cada una.

Por último, la investigación se centra en la manifestación de diversos pronunciamientos por parte de los tribunales sobre esta cuestión, para dar respuesta así a aquellas situaciones en las cuales procede aplicar la máxima sanción o desestimarla en función de la gravedad de la conducta del trabajador. La transgresión de la buena fe contractual ha dado lugar a la aplicación de la teoría gradualista, debido a la cual se permite ajustar la infracción cometida por el trabajador a una sanción más o menos grave atendiendo a las circunstancias en las que se desarrolla dicho comportamiento.

**Palabras clave:** despido, transgresión de la buena fe contractual, gravedad, culpabilidad.

### **III. ABSTRACT.**

In the first place, the present study addresses the ability to understand, in a more concrete way, the disciplinary dismissal as a term, and also an exhaustive analysis of one of the most important and wide causes in our legal system, the breach of covenant of good faith and fair dealing. As a consequence of the great variety of conducts committed by the employees in their companies, it is generally assumed that many of them can't be included in the other sections of the 54.2 article from the Workers' Statute, so they are meant to be classified into the breach of covenant of good faith and fair dealing part. Due to this, the section is known as a "tailor's drawer".

Secondly, if we refer to the wide extension of the cause stated in our legislation, it is necessary to give objectivity in order to specify its limits thanks to the law.

Finally, the investigation focuses on the manifestation of various pronouncements by the courts about this issue, then it will respond to all situations that will have to be punished with the maximum penalty or dismissed according to the severity of the employee's conduct. The breach of covenant of good faith and fair dealing gave rise to the gradualist theory, which allows us to evaluate the employee's infringement and to penalize it depending on the severity of this conduct without forgetting the circumstances in which this behavior is committed.

**Keywords:** dismissal, transgression of contractual good faith, gravity, culpability.

### **IV. OBJETO.**

El objeto del presente trabajo queda situado en el estudio jurídico-laboral del despido disciplinario y especialmente la transgresión de la buena fe contractual. Se trata de constituir una guía básica sobre la materia que proporcione una visión global de su situación actual y, si es posible, haciéndolo desde una perspectiva que pueda facilitar la comprensión de un tema tan amplio y controvertido como es este.

La transgresión de la buena fe contractual es un apartado indispensable dentro de las manifestaciones más graves del poder sancionador del empresario, siendo posible afirmar que la gravedad y la culpabilidad actúen como requisitos imprescindibles a la hora de graduar la infracción cometida por el trabajador. A su vez, este tipo de despido se sustenta en causas más o menos limitadas, las cuales ayudarán, tanto a empleado como

a empleador y en definitiva a los tribunales, a poder acreditar la validez de las faltas cometidas, así como a invalidar dicho despido disciplinario.

El presente trabajo de fin de máster se estructura en distintos apartados, comenzando por contextualizar la figura jurídica del despido disciplinario en la actualidad. Además se detalla su forma, efectos y causas, dentro de las cuales se hace especial referencia a la transgresión de la buena fe contractual, así como a los múltiples supuestos que se engloban dentro de esta causa, analizando cuestiones procesales de relevancia.

Se atiende también, en dicho trabajo, a las modificaciones que han sufrido las causas de despido hasta nuestros días, terminando finalmente por regularse en el Estatuto de los Trabajadores, debido a una falta de regulación en la normativa.

Para finalizar, destacan las causas de la transgresión de la buena fe contractual a través del estudio de diversas sentencias emitidas por los tribunales para dar lugar a una comprensión más exacta y concisa de aquellos comportamientos propios de los trabajadores que se producen en la actualidad y que tiene como su máxima sanción el despido disciplinario.

## **V. METODOLOGÍA.**

La investigación jurídica tiene por objeto fundamental analizar una situación de hecho específica a la cual debe aplicarse diferentes normas y principios jurídicos. La búsqueda de información acerca de una problemática en el ámbito jurídico-laboral, se presenta como instrumento para alcanzar una solución a través de un conocimiento y análisis somero del conjunto de procedimientos que nos permitan llegar a un resultado determinado.

En concreto, la investigación jurídico-laboral realizada en este trabajo de fin de máster se sustenta en el examen de la legislación específica en materia objeto de desarrollo, así como también referencias de autores en bibliografía, estudio de pronunciamientos judiciales y análisis de cláusulas convencionales debido a la trascendencia social del objeto de estudio.

De esta manera, la metodología utilizada para desarrollar el presente trabajo ha sido sobre todo analítica y descriptiva, intentando estudiar la transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario.

Las fases principales de la investigación jurídica son:

1. Localización de la legislación vigente (y sus antecedentes): tarea que exige atender al Derecho Laboral, cuya regulación se ubica en diferentes textos legales.
2. Interpretación de la norma: tarea fundamentalmente dificultosa tratando los tribunales de aportar soluciones respecto al tema expuesto en este trabajo.
3. Pensamiento problemático: el investigador debe aportar un enfoque práctico, mostrando diversas alternativas para resolver los diversos conflictos que pueden llegar a darse en la transgresión de la buena fe contractual tipificada en el artículo 54.2 d) ET.
4. Análisis crítico: desgranando las bondades y defectos de la escasa normativa existente con el fin de proponer mejoras.

## **VI. LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL COMO CAUSA DE DESPIDO DISCIPLINARIO.**

### **1. El despido disciplinario.**

El punto de partida a la hora de analizar este tipo de despido es conocer en primera instancia qué se entiende por dicha institución jurídica: “entendemos por despido la extinción del contrato de trabajo en virtud de la decisión unilateral del empresario; que esta decisión de despedir ha de estar siempre amparada en una causa que el empresario ha de alegar y hallarse dispuesto a probar”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> ALONSO OLEA, M.: *El despido (un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario)*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1957, pág. 103.



## **1.1 Concepto.**

Por despido disciplinario entendemos aquella extinción del contrato de trabajo ocasionada por el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador por voluntad unilateral del empresario.

Cuando nos referimos a la voluntad unilateral del empresario, únicamente es un derecho exclusivo de éste, ya que la extinción del contrato no puede realizarse mediante mutuo acuerdo ni por voluntad unilateral del trabajador, implicando que este mecanismo, según nuestro ordenamiento, sea exclusivo del empresario manifestando la voluntad de dar por finalizado el contrato de trabajo. Bajo ningún concepto “el empresario puede sancionar comportamientos privados o ajenos del todo a la relación laboral, o que no tengan ninguna relación con el correcto desarrollo de la misma”. Las obligaciones incumplidas que pueden ser causa suficiente de despido vienen recogidas en el contrato, en la normativa laboral, en el convenio colectivo o en aquellas normas de carácter extralaboral que tengan repercusión en la prestación de servicios<sup>2</sup>.

## **1.2 Forma y efectos.**

Cuando nos referimos a la forma y los efectos del despido disciplinario, debemos hacer mención al artículo 55 ET, el cual señala en su primer punto que “el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido. Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese. Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato”.

---

<sup>2</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J & GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: *El despido disciplinario*, Madrid, Grupo Difusión, 2008, págs. 11-16.

### **1.2.1 Carta de despido.**

Esta forma consiste en una notificación por escrito que comunica al trabajador su sanción más grave y traumática, siendo esta el despido. Medios como la entrega en el centro de trabajo o en el domicilio del trabajador con acuse de recibo, la carta certificada, la notificación notarial o incluso el telegrama son los procedimientos razonables de los que dispone el empresario para notificar al trabajador de su despido<sup>3</sup>.

Con respecto al emisor de dicha carta, no es necesario que el empresario notifique el despido, ya que puede delegar esta función en el representante legal de la empresa o en una persona apoderada<sup>4</sup>.

En cuanto al contenido mínimo, señalar además de existir una manifestación clara y contundente de la voluntad empresarial de despedir al trabajador, se deberá dejar constancia de los hechos o conductas imputables consideradas graves y culpables, la fecha en la que se cometieron los hechos, y la de efectos para dar a conocer así al trabajador de una forma más detallada los motivos por los que ha sido despedido, y así darle la oportunidad de defenderse si lo desea<sup>5</sup>.

### **1.2.2 Notificación a la representación unitaria y sindical.**

Como bien se ha citado anteriormente, con respecto a aquellos trabajadores que realicen tareas de representación laboral, el ET en el primer punto del artículo 55 establece que “cuando el trabajador despedido fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese”. Además de esto, es necesario añadir que los representantes unitarios y sindicales deben acudir al artículo 68.a) ET y al 10.3 LOLS respectivamente, para la tramitación de dicho expediente. De igual modo, la LPRL en sus artículos 30 y 37, incluyen también esta garantía estatutaria a los responsables y delegados de riesgos de la empresa. Debido a que la ley no contempla más precisiones, se deberá acudir al

---

<sup>3</sup> MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: *El despido disciplinario: Forma, Lugar, Tiempo, Calificación y Efectos*, Navarra, Aranzadi, 2009, págs. 17-18.

<sup>4</sup> STS 21 Julio 1988 (RJ 1988/6222).

<sup>5</sup> STSJ Galicia 30 mayo 2003 (AS 2003/3128). En igual sentido STS 21 septiembre 2005 (RJ 2005/7650) y 21 mayo 2008 (RJ 2008/4336).

Convenio Colectivo propio de cada empresa, para poder especificar las condiciones que deben encontrarse en este trámite formal, por lo que el contenido deberá incluir al menos “la identidad del sujeto despedido, los hechos determinantes de la decisión de despedir, y la fecha de efectividad del despido”<sup>6</sup>.

### **1.2.3 Despido de trabajadores afiliados a un sindicato.**

Según lo establecido en el art. 55.1 ET y 10.3 en su apartado 3º LOLS se reconoce que “si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato” y estos a su vez, deberán “ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos”, siempre y cuando, pertenezcan al mismo centro que el trabajador al que se pretende despedir<sup>7</sup>.

Según el Tribunal Constitucional<sup>8</sup>, este procedimiento del hecho de comunicarle el despido al delegado sindical, no tiene otro objetivo que el de otorgarle una protección al trabajador afiliado para poder defender sus intereses a través de una reunión.

El trabajador puede renunciar a esta defensa reflejándolo a través de un escrito, ya que es un “derecho personal y exclusivo, que están obligados a respetar tanto el empresario como los propios órganos sindicales”<sup>9</sup>.

### **1.2.4 Subsanción de defectos formales.**

El artículo 55.2 ET, dispone que un nuevo despido se podrá realizar en un plazo de veinte días a partir del día siguiente al de la fecha del primer despido. El empresario deberá abonar los salarios devengados en los días intermedios del trabajador, y mantenerle de alta en la Seguridad Social para que el nuevo despido surta efecto.

---

<sup>6</sup> MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: *El despido disciplinario: Forma, Lugar, Tiempo, Calificación y Efectos*, cit., págs. 24-25.

<sup>7</sup> STSJ Madrid 13 febrero 1992 (AS 1992/997).

<sup>8</sup> STCo 18 marzo 1992 (RTC 1992/30).

<sup>9</sup> STCo 18 octubre 1993 (RTC 1993/292).

### 1.3 Causas.

Según el artículo 54.1 ET, “el contrato de trabajo se extinguirá por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”. Para que este último pueda ser despedido, su conducta deberá ser contraria a las obligaciones escritas en su contrato de trabajo graduando la gravedad de su incumplimiento según las circunstancias y la realidad social en la que se producen los hechos y las características personales del sujeto.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 54.2 ET, se considerarán incumplimientos contractuales aquellas situaciones en las que el trabajador provoque una sanción que conlleve al despido. De todas formas, existirán casos en los que éste pueda ser sancionado de acuerdo con la graduación de las faltas reguladas en los Convenios Colectivos<sup>10</sup>.

#### 1.3.1 Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Las faltas repetidas e injustificadas hacen referencia a que no se está cumpliendo el contrato de trabajo por parte del empleado, debiéndose esto a su ausencia en el puesto o a la falta de puntualidad ya sea por un retraso en la hora de llegada o a una anticipación en su salida<sup>11</sup>. La diferencia entre estos supuestos reside en su duración puesto que uno de ellos abarca la totalidad de la jornada laboral, mientras que el otro supone una ausencia parcial dentro de la jornada de trabajo<sup>12</sup>.

El cumplimiento de las obligaciones conforme a la buena fe es uno de los deberes básicos del trabajador, dejando claro que la ausencia reiterada en el puesto de trabajo sin que exista una justificación de causa suficiente, implica un incumplimiento del contrato<sup>13</sup>. El hecho de que el trabajador no hubiera acudido a su centro de trabajo durante el desarrollo de la jornada laboral, se considerará como una falta de asistencia y no en el

---

<sup>10</sup> GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: *El despido: Cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta*, Valladolid, Lex Nova, 2009, pág. 30 o RÍOS SALMERÓN, B.: “Artículo 54. Despido disciplinario”, En *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Navarra, Aranzadi, 2013, pág. 914.

<sup>11</sup> CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J., & MERCADER UGUINA, J.: “Artículo 54. Despido disciplinario”, En *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valladolid, Lex Nova, 2016, 1182, págs. 722-732.

<sup>12</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R.: *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Navarra, Aranzadi, 1997, pág. 242.

<sup>13</sup> DOMBLÁS, M., & FERNÁNDEZ BARAIBAR, M.: *Causas del despido disciplinario*, Pamplona, Aranzadi, 2007, pág.63.

caso de que éste acudiera al mismo y se negase a desarrollar su prestación laboral<sup>14</sup>. A pesar de esto, la sanción que conlleva el despido exige una valoración de las circunstancias que pertenezcan a cada supuesto, ya que ésta puede tener una diferente cota de gravedad dependiendo del tipo de infracción.

Respecto a las faltas de puntualidad, si éstas no superan los límites convencionales, no se considerarán como falta grave ni podrán acarrear el despido del trabajador. En el caso de que el empresario tolerase dichas faltas, sin sancionarlas, no podrá proceder al despido sin haber avisado previamente al sujeto implicado, ya que se estaría tentando al principio de buena fe. Por lo tanto, al empresario se le exige el deber de advertir al trabajador que esté incurriendo en las faltas de puntualidad, dándole de esta manera la oportunidad de corregirlas<sup>15</sup>.

Como advierten los Tribunales, cualquier conclusión “admite excepción (...) cuando la demora sea escasa y no genere perjuicios en el régimen de trabajo. De ahí que la comisión de las faltas de asistencia no opere como causa de despido de manera automática, sino que obliga a ponderar las circunstancias que medie y los efectos producidos”<sup>16</sup>.

### **1.3.2. Indisciplina o desobediencia en el trabajo.**

Para comenzar, debemos dejar claro la diferencia entre los términos de desobediencia e indisciplina. El primero hace referencia a “una falta grave no sancionable con despido pero aplicándole la teoría gradualista”, mientras que la segunda, “merece siempre el máximo reproche como falta muy grave”<sup>17</sup>.

Uno de los deberes del trabajador es el cumplimiento de órdenes y obligaciones en su puesto de trabajo. En el caso de que el trabajador las incumpla, para que puedan ser causa de despido, éstas han de ser graves, culpables e injustificadas. Para que estas actitudes de desobediencia sean consideradas graves, ha de existir una reiteración,

---

<sup>14</sup> MORENO GENÉ, J., & ROMERO MURILLO, A.: *El despido del trabajador por motivo de sus ausencias al trabajo*, Barcelona, Atelier, 2013, pág. 20.

<sup>15</sup> GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: *El despido: Cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta*, cit., pág. 32.

<sup>16</sup> STS 7 junio 1988 (RJ 1988/5239) y 7 julio 1988 (RJ 1988/5763).

<sup>17</sup> DOMBLÁS, M., & FERNÁNDEZ BARAIBAR, M.: *Causas del despido disciplinario*, cit., pág.83.

perjuicio para la empresa o que esas actitudes se realicen en presencia de otros compañeros o terceros. Cuando hacemos referencia al término “culpable”, hablamos de aquellos actos que se producen con plena conciencia y a sabiendas de que estos puedan afectar al contrato de trabajo. Por último decimos que si existe una causa de justificación, por mínima que sea, ha de tener una sanción menor a la del despido<sup>18</sup>.

La jurisprudencia laboral española ha defendido siempre el principio *solve et repete*<sup>19</sup> el cual tiene como fin la obediencia del trabajador incluso cuando éste considerase que las órdenes emitidas por el empresario constituyen una extralimitación de las facultades directivas<sup>20</sup> pudiendo únicamente reclamar contra ésta tras obedecerla (obedece y luego reclama)<sup>21</sup>, residiendo la base de la doctrina en la presunción de legitimidad<sup>22</sup> de las órdenes empresariales.

### **1.3.3 Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.**

Las ofensas no solamente aquellas dirigidas al empresario, sino también a los trabajadores de la totalidad de la empresa y a los familiares o incluso se hace extensible a los clientes o a cualquier tercero que tenga un vínculo directo o indirecto con la empresa<sup>23</sup>.

Para fundamentar estas ofensas como despido procedente, según los altos tribunales, es necesario que dichas expresiones queden reflejadas al igual que los comentarios y las faltas realizadas por parte del trabajador para poder determinar su relevancia y su valoración jurídica, pudiendo de esa manera juzgarlas como un

---

<sup>18</sup> MORENO GENÉ, J., & ROMERO MURILLO, A.: *El despido del trabajador por motivo de sus ausencias al trabajo*, cit., págs. 33-34

<sup>19</sup> Puede verse las sentencias citadas por PEDRAJAS MORENO, A.: *Traslado y obediencia debida del trabajador: criterios jurisprudenciales*, “AL”, núm. 33, 1990, pág. 385 y 386; o las citadas por MONTROYA MELGAR, A.: *Dirección de la actividad laboral*, en VVAA.: “Comentarios a las leyes laborales. El estatuto de los trabajadores”, Madrid, EDESA, 1985, pág. 138.

<sup>20</sup> En este sentido PÉREZ DEL RÍO, T.: “La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida: comentario a la STS de 7 de Marzo de 1986, “temas laborales”, núm. 8, pág. 95.

<sup>21</sup> STS 28 febrero 1983 (RJ 1983/1023).

<sup>22</sup> SALA FRANCO *et altri*: *Derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995, pág. 568.

<sup>23</sup> GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: *El despido: Cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta*, cit., págs. 36-37.

incumplimiento contractual grave y culpable. En el caso de las ofensas verbales, se deben de realizar con la intención de ofender para que sean causas de despido<sup>24</sup>.

Los insultos, agresiones físicas o atentados al honor serán consideradas conductas sancionables ya sea por escrito o de palabra, sin importar que éstas hayan sido dentro o fuera del horario de la jornada laboral tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo a través del artículo 54.2 c) ET. No servirá como excusa la libertad de expresión ya que habrá que atender a cada situación concreta las expresiones utilizadas así como su finalidad en el caso de que vulnere la dignidad de la persona agredida<sup>25</sup>.

#### **1.3.4 Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.**

La transgresión de la buena fe contractual se traduce como “una actuación contraria a los esenciales deberes de conducta que deben presidir la ejecución de la prestación de trabajo y la relación entre las partes”<sup>26</sup>.

Todas las conductas que no se encuentren encuadradas en el resto de apartados, deberán ser incluidas dentro de esta causa de despido gracias a su gran amplitud, siendo necesario una conducta grave y culpable del trabajador. Con tal de que el empresario pierda la confianza depositada en el trabajador, se considera motivo suficiente de despido sin que sea necesario el haber ocasionado daños o pérdidas a la empresa<sup>27</sup>.

“Excepcionalmente para la embriaguez no se requiere la característica de habitualidad para ejercer determinados puestos de trabajo, conductores profesionales de automóviles, por ejemplo, para los que basta con que incurran una vez en este estado para que puedan ser despedidos precedentemente, en razón a la incidencia que tales conductas pueden tener en su ámbito de trabajo”<sup>28</sup>.

---

<sup>24</sup> RUBIO DE MEDINA, M, *El despido disciplinario*, Barcelona, S.A. Bosch, 2000, pág.8.

<sup>25</sup> MERCADER UGUINA, J.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013. pág. 570.

<sup>26</sup> STS 26 febrero 1991 (RJ 1991/875).

<sup>27</sup> GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: *El despido: Cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta*, cit., pág. 39.

<sup>28</sup> RUBIO DE MEDINA, M, *El despido disciplinario*, cit., pág.10.

Posteriormente, se desarrollará más detalladamente esta causa y sus supuestos ya que este punto constituye el tema central del presente trabajo.

### **1.3.5 Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal y pactado.**

Esta causa implica que el trabajador haya disminuido su rendimiento en el trabajo, ya sea el normal o el pactado. Los objetivos previstos se deben determinar en el contrato, los cuales serán válidos siempre que no sean abusivos ya que ambos se engloban dentro del rendimiento debido, pudiendo ser pactados en convenio colectivo, contrato de trabajo, en los usos y costumbres de la actividad correspondiente, así como aquellas órdenes e instrucciones emitidas por el empresario siempre que éstas se comuniquen dentro del ejercicio regular de sus funciones<sup>29</sup>. Únicamente se admitirá el incumplimiento culpable cuando en éste haya existido voluntariedad por parte del trabajador, ya que aunque exista esa disminución grave en su rendimiento de manera continuada no será sancionable si falta una intención disminuidora<sup>30</sup>.

### **1.3.6 Embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.**

Esta causa hace referencia al alcoholismo y a la drogadicción, considerándose ambas propias de quienes las sufren, y por lo tanto, se cumple así el requisito de culpabilidad del trabajador<sup>31</sup>. Cabe destacar que para que éstas sean consideradas causa de despido disciplinario, han de considerarse habituales, reiterativas y no ocasionales. Cuando nos referimos a la toxicomanía, es necesario decir que debido a que supone una situación de riesgo en el trabajo, es valorada como una causa suficiente de despido, siempre y cuando el empresario no haya consentido esa situación a lo largo de un amplio periodo de tiempo y sin advertencias, mientras que la embriaguez, ha de repercutir de forma negativa y reiterada en el trabajo<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup> STS 13 noviembre 1986 (RJ 1986/6338); así como STSJ Cataluña 21 junio 2001 (AS 2001/3226).

<sup>30</sup> PRADOS DE REYES, F.: “Causas del despido disciplinario”, en AA.VV.: *Despido: Otras formas de extinción del contrato de trabajo*, Madrid, Francis Lefebvre, 2007, pág. 60.

<sup>31</sup> MERCADER UGUINA, J.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 572.

<sup>32</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M., & ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del trabajo*, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, 2013, pág.781., RÍOS SALMERÓN, B.: “Artículo 54. Despido disciplinario”, En *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 2013, 1303, págs. 925-926., CRUZ VILLALÓN, J.,



### **1.3.7. Acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y acoso sexual o por razón de sexo**

Esta causa hace referencia a los diferentes tipos de acoso<sup>33</sup> independientemente de quien sea el acosador y el acosado, pudiéndose ocasionar tanto por compañeros como por superiores. Para que una de estas conductas sea considerada causa de despido disciplinario, no tiene que haberse producido de forma reiterada, pero no sucede lo mismo cuando nos encontramos ante un caso de acoso moral o “mobbing”<sup>34</sup>.

Con respecto al acoso sexual destacar que, según el artículo 8.13 y 8.13 bis de la LISOS, esta infracción es considerada como muy grave “dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma” y “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” Esta tipificación tiene como consecuencia la obligación del empresario de utilizar la forma del despido disciplinario para hacer frente a las situaciones de acoso<sup>35</sup>.

---

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J., & MERCADER UGUINA, J.: “Artículo 54. Despido disciplinario”, En *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, cit., pág. 611. y ALBIOL MONTESINOS, I.: “Despido disciplinario” en *Extinción del Contrato de Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011, págs. 958-961.

<sup>33</sup> Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), el acoso es definido como: “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo. Se presenta información sobre legislación nacional y comunitaria referida a este tipo de acoso, y documentación técnica sobre el tema”.

<sup>34</sup> GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: *El despido: Cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta*, cit., pág. 48.

<sup>35</sup> MERCADER UGUINA, J.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 572., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012, pág. 612., ALBIOL MONTESINOS, I.: “Despido disciplinario” en *Extinción del Contrato de Trabajo*, cit., págs. 964-966, GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: *El despido: Cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta*, cit., pág. 48.

## **1.4 Calificación y consecuencias.**

### **1.4.1. La declaración de procedencia.**

Para que un despido sea declarado procedente, es necesario que los hechos que se le atribuyan al trabajador queden justificados en el juicio, que además éstos sean constitutivos de aquellas infracciones laborales sancionables, que dichas infracciones sean imputables al trabajador que es despedido guardando proporcionalidad entre su gravedad y la sanción impuesta. Además es importante que las faltas realizadas por el empleado no hayan prescrito ni hubieran sido sancionadas con anterioridad<sup>36</sup>.

Por lo tanto, el despido será declarado procedente en el caso de que “habiéndose cumplido todas las exigencias de índole formal previstas por el legislador y, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, el despido efectuado pueda considerarse realizado dentro del respeto de los principios ordenadores del derecho sancionador en el ámbito laboral”<sup>37</sup>. Una vez declarada la procedencia, “el despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación”, quedando todo esto reflejado en los artículos 55.7 ET y 109 LRJS.

### **1.4.2. La declaración de improcedencia.**

Después de todo lo comentado anteriormente, queda claro que el despido será declarado improcedente cuando aquellos incumplimientos que presuntamente hayan sido cometidos por parte del trabajador no queden acreditados o se incumpla con los requisitos ya mencionados del artículo 55.1 ET. Por lo tanto, nos encontramos con dos supuestos de improcedencia: por razones formales y por razón de fondo.

En el primer caso, la sentencia deberá recoger los defectos formales que aparezcan en la carta de despido, señalando la declaración de improcedencia por dichos defectos. Ante esta declaración, y según el art. 55.2 ET “si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo

---

<sup>36</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J & GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: *El despido disciplinario*, cit., págs. 293-294.

<sup>37</sup> MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: “El despido disciplinario: forma, lugar, tiempo, calificación y efectos”, en *La extinción del contrato de trabajo*, Vol. IV, Navarra, Aranzadi, 2011, págs. 572-576.

surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social”.

En el segundo caso, el despido será calificado improcedente, esta vez por razones de fondo, cuando las infracciones que se atribuyen al trabajador quedan probadas, cuando dichas infracciones no hayan podido ser demostradas, cuando se alega un motivo que no acredita la extinción unilateral por causa disciplinaria<sup>38</sup>, cuando las faltas imputadas al empleado ya hubieran sido objeto de sanción, y por último, cuando éstas hayan prescrito antes de la fecha en la que el despido se hiciera efectivo<sup>39</sup>.

Por lo tanto, el empresario tendrá dos opciones, readmitir al trabajador con el correspondiente abono de los salarios de tramitación o extinguir el contrato de trabajo, con la pertinente indemnización establecida, consistente en “treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades” (art. 56.1 ET).

### **1.4.3. La declaración de nulidad.**

Según lo establecido en el artículo 55 ET, en su apartado quinto y sexto, el despido será calificado como nulo, cuando tenga por motivo alguna de las causas de discriminación prohibidas en la ley, en la Constitución o se origine una violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del empleado. Además, el despido también será considerado nulo en los siguientes casos:

En primer lugar, el artículo 53.4 a) ET, hace referencia al artículo 45.1 del ET el cual en su apartado d) establece que el despido “será nulo durante los periodos de suspensión por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por

---

<sup>38</sup> STS 29 enero 2001 (RJ 2001/2069).

<sup>39</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J & GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: *El despido disciplinario*, cit., págs. 296-303.

provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes”; y en su apartado e) “por razones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses”. Además del notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

En segundo lugar, y según el artículo 53.4 ET, esta vez, en su apartado b), establece que esta nulidad afecta a “las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral”

En tercer lugar, el artículo 53.4 c) ET, señala el caso de los trabajadores que “después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda con fines de adopción o acogimiento del hijo o del menor”. Si el empleado fuera despedido por alguna de las causas citadas, ese despido tendría la consideración de nulo.

Por último, destacar que los efectos propios de esta nulidad, tendrán como consecuencia que el trabajador sea readmitido de manera inmediata, con el consiguiente abono de los salarios dejados de percibir.

## **2. La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario.**

Después de todo lo comentado anteriormente, se pretende profundizar sobre todo en esta causa de despido tan amplia y versátil. “Esta causa de despido es, seguro, la más amplia de las recogidas en el precepto que se analiza, en el sentido de que son incardinables en ella un buen número de conductas de muy distinta índole. La buena fe es, sin duda, soporte de la relación contractual, del ejercicio de los derechos y del cumplimiento de las obligaciones, según previenen los artículos 7.1 y 1258 CC, también

dentro del concreto marco de la relación laboral tiene una evidente trascendencia, al determinar el artículo 5.a) ET, que es un deber laboral básico del trabajador el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de acuerdo con las reglas de la buena fe”<sup>40</sup>.

## **2.1 Concepto de buena fe contractual.**

En primer lugar, y para poder llegar a comprender todo lo que abarca este concepto, es necesario hablar de la buena fe en general. Diversos autores han querido señalar cuales serían las definiciones concordantes a este concepto, así hay quienes afirman que la buena fe es una “categoría de la moral social acogida por el derecho para el logro de soluciones justas y equitativas”, una “vía de comunicación del derecho con la moral social”<sup>41</sup>. Otros en cambio prefieren puntualizar que la buena fe “no supone la creencia o ignorancia que justifica un error – buena fe en sentido subjetivo -, sino la aprobación de una conducta o proceder, según el parecer unánime de personas razonables y honradas en base a los usos sociales imperantes en una determinada circunstancia”<sup>42</sup>. Y finalmente, hay quien la califica de “esperanza de comportamiento correcto y cabal”<sup>43</sup>.

Cuando nos referimos a la buena fe en el cumplimiento de las obligaciones, es necesario hacer referencia al artículo 1258 del CC, en el que se enuncia 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”.

Por lo tanto, podemos decir que la buena fe se vulnera cuando se pretende ocultar aquello que se sabe para conseguir beneficiarse intencionadamente de su incierta significación<sup>44</sup>. La buena fe en el contrato de trabajo en cambio, y según lo reflejado en el artículo 5 en su apartado a) ET, expone que “los trabajadores tienen como deberes básicos cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad

---

<sup>40</sup> STSJ País Vasco 2 marzo 2006 (RJ 2006/180160).

<sup>41</sup> HERNÁNDEZ GIL, A.: *La concepción ética y unitaria de la buena fe*, Obras Completas, tomo 1, Espasa Calpe, Madrid, 1987, pág.556.

<sup>42</sup> MARTÍNEZ CALCERRADA, L.: “La buena fe y el abuso del derecho. Su respectiva caracterización como límites en el ejercicio de los Derechos”, en *Revista de Derecho Privado*, Vol. 63, 1979, pág. 436.

<sup>43</sup> GIL ALBURQUERQUE, R.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en AA.VV.: *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Madrid, Cinca, 2009, pág. 155.

<sup>44</sup> STS 31 marzo 1982 (RJ 1982/2364).

con las reglas de la buena fe y diligencia”. Cabe destacar, que la buena fe obliga a ambas partes dentro de un contrato, y que su carácter es correlativo, “no pudiendo asimilarse mecánicamente buena fe y lealtad del trabajador, que en muchas ocasiones puede defender legítimamente intereses distintos a los de su empleador”<sup>45</sup>.

Cuando se trata de alcanzar una definición sobre el deber de buena fe contractual, y sobre todo haciendo referencia al trabajador con respecto a las obligaciones que asume, nos encontramos ante un concepto jurídico impreciso y de amplio contenido que la doctrina ha venido reconociendo y valorando de forma diferente<sup>46</sup>. La jurisprudencia ha ido a lo largo de los años delimitando y adaptando este concepto, conformándolo como pautas a tener en cuenta tales como la lealtad, honorabilidad, confianza, etc<sup>47</sup>. “Entre las conductas del trabajador como vulneradoras de esta obligación, han tenido cabida multitud de ellas, hasta tal punto que es usual el manifestar que la transgresión de la buena fe contractual es un “cajón de sastre” en el que se pueden incluir varios comportamientos del trabajador que pueden llevar a considerados como causa de despido disciplinario”<sup>48</sup>.

Para concluir con la explicación de este concepto, decir que la adaptabilidad y ambigüedad de éste se vincula de una manera compleja con la “propia naturaleza cambiante y socioeconómicamente condicionada de la relación laboral”<sup>49</sup>, obligando por igual a trabajador y a empresario<sup>50</sup>, sin que se pueda equiparar la buena fe y la lealtad del trabajador<sup>51</sup>, y bajo ningún concepto una absoluta lealtad ultramuros del propio contrato,

---

<sup>45</sup> PRADOS DE REYES, F.: “Causas del despido disciplinario”, en AA.VV.: *Despido: Otras formas de extinción del contrato de trabajo*, cit., pág. 44.

<sup>46</sup> GARCIA VIÑA, J.: *La buena fe en el contrato de trabajo: Especial referencia a la figura del trabajador*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2001, pág. 175.

<sup>47</sup> STS 26 enero 1987 (RJ 1987/130).

<sup>48</sup> CARRO IGELMO, A.J.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido”, en *Revista Técnico Laboral*, Núm. 14, Vol. IV, pág. 503 y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *El despido laboral y los expedientes de crisis*, Bilbao, Deusto, 1969, pág. 89.

<sup>49</sup> GIL ALBURQUERQUE, R.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en AA.VV.: *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, cit., pág. 158.

<sup>50</sup> GIL Y GIL, J.L.: *Principio de la buena fe y poderes del empresario*, Sevilla, Carl, 2003, pág. 167.

<sup>51</sup> “Y si bien es cierto que la crítica doctrinal contra la noción legal de fidelidad y contra el concepto jurisprudencial de lealtad acabó siendo acogida en 1980 por el Estatuto de los Trabajadores (...) que optó por la noción considerada más neutra y genérica de buena fe (...) tal cambio no supuso ninguna lateración sustancial en la jurisprudencia y doctrina judicial (...) Un gran número de sentencias, a partir de las décadas de los ochenta y los noventa, del Tribunal Supremo y de Tribunales Superiores de Justicia se muestran despreocupadas por el cambio de terminología legal, y siguen hablando indistintamente (...) de deberes de fidelidad y de lealtad y de deber de buena fe. Y en realidad (...) la realidad mentada es la misma” MONTOYA MELGAR, A.: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2001, pág. 51.

incompatible con la libertad personal de nuestro sistema constitucional”<sup>52</sup>. Bajo la interpretación del Tribunal Constitucional, la Constitución Española garantiza la vigencia de los derechos fundamentales más allá de los “muros de la fábrica”, evitando así que el empresario pudiera actuar como si de un “Herr im Haus”<sup>53</sup> (señor en su hacienda), se tratase<sup>54</sup>. El artículo 7 CE manifiesta que “los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”, cada uno los suyos<sup>55</sup>, a pesar de que éstos sean contrapuestos.

Por lo tanto, cabe reflexionar que el concepto de buena fe en el ámbito laboral y en referencia al contrato de trabajo, es calificado como un incesante “work in progress”<sup>56</sup>, es decir, “un telar de Penélope en el que, no obstante, es de suponer que el principio de buena fe seguirá desempeñando, genéricamente, las cinco funciones que le atribuye cierta doctrina: informar la norma positiva (y también la elaboración científico-jurisprudencial y legal), interpretarla, limitar el ejercicio de los derechos, ser causa de creación de especiales deberes de conducta (evitando fraudes o abusos de derecho), y completar algunas lagunas de la ley”<sup>57</sup>.

## 2.2. Dimensión normativa.

Desde la aprobación del Código de Trabajo ratificado por el Real Decreto-Ley de 23 de Agosto de 1926, en el que se incluyen las causas de despido hasta la actualidad, se

---

<sup>52</sup> STCo 27 octubre 2003 (RJ 2003/192).

<sup>53</sup> KORSCH, K.: *Lucha de clases y derecho del trabajo*, 1922 (trad. De VERNAL, J.L.), Barcelona, Ariel, 1980 en GIL ALBURQUERQUE, R.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en AA.VV.: *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, cit., pág. 158.

<sup>54</sup> STCo 19 julio 1985 (RJ 1985/88).

<sup>55</sup> MORENO VIDA, M.N.: “Persona, conflicto social y pluralismo: grupos organizados y mediación de los conflictos”, en MONEREO PÉREZ, J.L.: *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Granada, Comares, 2002, pág. 118.

<sup>56</sup> “La fijación del genérico deber de buena fe es en nuestro Derecho del Trabajo obra de cláusulas generales como las contenidas en los artículos 5.a) y 20.2 del ET. La cláusula general cubre, por su propia naturaleza, todo un conjunto de deberes implícitos en ella y en cuya concreción desempeñará un papel importante la discrecionalidad judicial. Por supuesto, los amplios términos en que las cláusulas generales se enuncian hacen que su interpretación puedan ir cambiando de acuerdo con la realidad social de la que habla el art. 3.1 CC. En último término, las exigencias de esa realidad y las exigencias de la conciencia social son delicadas y huidizas...” MONTOYA MELGAR, A.: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, cit., pág. 47.

<sup>57</sup> BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONEZ, J.I.: *El despido disciplinario y sus causas. Análisis de la jurisprudencia*, Granada, Comares, 2001, págs. 83-84.

ha pasado por una serie de modificaciones que han terminado por regularse en el Estatuto de los Trabajadores<sup>58</sup>.

El artículo 21.2º del Código de Trabajo de 1926 dice que “se estimarán justas causas a favor del patrono para poder dar por terminado el contrato antes del plazo del vencimiento por la falta de la confianza debida en las gestiones o en la clase de trabajo a que se dedique el obrero”, es decir, que el empresario puede dar por finalizado el contrato de trabajo con carácter anterior a la finalización del plazo de vencimiento. En contraposición con las demás causas de extinción del contrato de trabajo por incumplimiento del mismo, podemos decir que la falta de confianza es la única que se exige unidireccionalmente al empleado en su trabajo, a pesar de que sea una cláusula ampliamente interpretativa.

En cuanto al artículo 72 de la Ley del Contrato de Trabajo, de 21 de Noviembre de 1931, señala que “el deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción, del comercio o en las prosperidades de la unidad económica para quien preste sus obras o servicios. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades y peculiaridades del trabajador, que debe conocer el patrono”. La hipotética transgresión de la diligencia exigible, será considerada una exigencia objetiva y subjetiva, con indudable efecto a la hora de conceptuar las exigencias derivadas de la buena fe. En cambio, el artículo 82 de esta misma ley dispone que “los trabajadores deberán fidelidad a la empresa y a la casa para la que trabajen”, y es que, a día de hoy, sigue apareciendo en resoluciones judiciales, delimitando por una parte, todo aquello a lo que se refiere la “fidelidad” y por otra, aquello en lo que se englobaría la “lealtad”, así como el propio concepto de buena fe.

La Ley de 1931 fue derogada por la Ley de Contrato de Trabajo aprobada por Decreto de 26 de Enero de 1944, y que, en su artículo 60 insiste en que “el deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha del a producción del comercio o en la prosperidad de la empresa que pertenece. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades y peculiaridades del trabajador, que debe conocer el empresario”.

---

<sup>58</sup> GIL ALBURQUERQUE, R.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en AA.VV.: *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, cit., págs. 159-163.



En relación a las causas de despido disciplinario se incluye la deslealtad<sup>59</sup> al fraude y al abuso de confianza, y se insiste en una disminución del rendimiento laboral de manera voluntaria y continuada.

En definitiva, el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de Marzo, sobre Relaciones de Trabajo, reguló el despido en su Título V, enmarcando su artículo 33 d) que son causas justas para el despido, relacionadas con la conducta del trabajador “el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas”, es decir, de la misma forma que la Ley de 1944<sup>60</sup>.

Con respecto a la normativa vigente, nos encontramos con dos artículos que encuadran las reglas de diligencia y buena fe, así, el ya mencionado artículo 5. a) ET, y el artículo 20.2 ET el cual dispone que el empresario y el trabajador serán sometidos en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe, la vulneración de la exigencia básica y central para las partes del contrato que se expresan a través del principio de buena fe contractual<sup>61</sup>.

Tal y como refleja el artículo 54 ET en su primer apartado, “el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”, mientras que en su segundo epígrafe, en el punto d), se habla de que “la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo” serán considerados incumplimientos contractuales.

Por último resaltar que tanto en la normativa vigente como a nivel histórico existe una clara indeterminación que posibilita un amplio margen interpretativo al poder judicial de la buena fe contractual y su correspondiente vulneración como causa de despido disciplinario.

---

<sup>59</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, cit., pág. 52.

<sup>60</sup> GIL ALBURQUERQUE, R.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en AA.VV.: *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, cit., pág. 162.

<sup>61</sup> STS 25 enero 1988 (RJ 1988/42); STS 29 octubre 1988 (RJ 1988/8176).

## **2.3 Causas de la transgresión de la buena fe contractual.**

“La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo” se encuentra regulada en el artículo 54, en su apartado d) ET. Esta causa constitutiva de despido disciplinario es considerada una “cláusula genérica que permite que el empresario pueda alegar cualquier incumplimiento no recogido expresamente en la normativa para extinguir justificadamente su relación con el trabajador, al ser una causa muy amplia y ambigua”<sup>62</sup>.

“La transgresión de la buena fe contractual constituye un incumplimiento que admite distintas graduaciones en orden singularmente a su objetiva gravedad, pero que, cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador, es causa que justifica el despido, lo que acontece cuando se quiebra la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o se vulnera el deber de probidad, que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, justificando el que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador que realiza la conducta abusiva o contraria a la buena fe”<sup>63</sup>.

Además, hay de recordar que “la jurisprudencia que establece que se ha de partir de la idea cardinal de que el contrato de trabajo sujeta a las partes al mutuo deber de acomodar su comportamiento con las exigencias derivadas del principio básico de la buena fe, que es elemento normativo delimitador del contenido obligacional derivado del contrato de trabajo y que impone una conducta arreglada a pautas de lealtad, honradez, probidad y de respeto a la confianza que legítimamente el uno deposita en el otro, conforme evidencian los artículo 5.a) y 20.2 ET”<sup>64</sup>.

### **2.3.1. Apropiación indebida.**

La procedencia del despido, al margen de la cuantía defraudada, viene determinada por la apropiación de bienes de la empresa, sin que sea relevante la

---

<sup>62</sup> RUBIO DE MEDINA, M, *El despido disciplinario*, cit., pág.12.

<sup>63</sup> STSJ Galicia 22 febrero 2017 (AS 2017/1262).

<sup>64</sup> STSJ Valencia 10 enero 2017 (RJ 2017/114242).

devolución de lo apropiado o el arrepentimiento del supuesto culpable<sup>65</sup>. Por lo tanto, podemos decir que en aquellos supuestos de apropiación por parte del empleado, existe una transgresión de la buena fe contractual<sup>66</sup>.

El despido será considerado procedente en el caso de que un compañero ayude a otro a sustraer bienes de la empresa<sup>67</sup>. No obstante, será declarado improcedente el despido de la persona que se apropie de una cantidad pequeña, algo más de cinco euros, en tal concepto tras casi más de diez años de servicios. A pesar de que se hable en este caso de propinas como tal, no deja de ser una excepción al principio de procedencia del despido por apropiación de bienes<sup>68</sup>.

En lo relativo a este punto cabe destacar que “cualquier sustracción de bienes de la empresa no es sino una infracción o transgresión a la buena fe contractual y abuso de confianza que no puede ser sino calificado de incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador que per se justifica el despido, siendo indiferente la trayectoria del trabajador, la existencia o no de lucro personal, la cuantía o valor de lo sustraído, puesto que la transgresión de la buena fe no admite graduación alguna de forma que no cabe entender que existan diferentes niveles de transgresión, sino que desde el momento en que un comportamiento genera la pérdida de confianza, lealtad, depositada en él, el empresario tiene la facultad de resolver el contrato”<sup>69</sup>. Además, “no sólo la participación directa y personal en un hurto es constitutiva de una vulneración de la buena fe contractual a la que está obligado toda persona que presta servicios por cuenta ajena para con su empresa, sino que también el encubrimiento activo... debe considerarse conducta constitutiva de tal infracción...”<sup>70</sup>.

Algunos tribunales han declarado la procedencia del despido como en el caso de una trabajadora que, por una parte, pasó por caja varios productos de un cliente a propósito de que estaba tramitando la devolución de los productos para poder quedarse

---

<sup>65</sup> GIL ALBURQUERQUE, R.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en AA.VV.: *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, cit., pág. 167.

<sup>66</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J. & GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: *El despido disciplinario*, cit., pág. 118.

<sup>67</sup> STSJ Madrid 19 diciembre 2000 (AS 2001/722).

<sup>68</sup> STSJ Navarra 27 septiembre 1996 (AS 1996/2793).

<sup>69</sup> STSJ Cataluña 20 enero 2015 (RJ 2015/344).

<sup>70</sup> STSJ Cataluña 9 mayo 2016 (RJ 2016/1456).

con el dinero. Y, por otra parte, cobró una barra de pan a un cliente que no facturó<sup>71</sup>. En dicha sentencia se recoge que el total que se ha apropiado asciende a una cantidad de 13,97 euros, y que, “pese a la poca cuantía de lo que se apropió la trabajadora, su conducta justifica el despido impuesto por la empresa”. En relación a este caso se conectan varias sentencias como aquella en la que se razona la justificación de la procedencia del despido y se pone de manifiesto que “es indudable que la conducta del actor consistente en haber facturado en diversas ocasiones a un cliente más producto del realmente entregado y liquidando a la empresa solamente por éste, con la consiguiente apropiación de la diferencia, supone una evidente transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño de su trabajo, perfectamente subsumible en el incumplimiento grave y culpable previsto en el art. 54.2 d) ET con violación de lo prevenido en los arts. 5 a) y 20.2 del mismo texto legal”<sup>72</sup>. También es necesario señalar que “el valor de lo sustraído no es el único criterio de medida de la importancia de una falta de esta naturaleza. Deben ser tenidos en cuenta, además, otros criterios como la peligrosidad de la conducta para la organización del trabajo y la necesidad estricta de prevenir comportamientos semejantes”<sup>73</sup>, así como aquella que enuncia que “la conducta relatada, consistente en la aprehensión y utilización de bienes de la empresa sin autorización, cuyo carácter subrepticio se patentiza en su consciente ocultación (hasta el punto de mediar una primera negativa al requerimiento de apertura de la bolsa) revela no sólo una falta de probidad en la ejecución de las obligaciones contractualmente asumidas sino también una consciente falta de voluntad de correspondencia a la confianza ajena, con efectivo desconocimiento del principio de buena fe sobre el que se asienta la relación contractual”<sup>74</sup>.

Además, y con el fin de esclarecer un poco más sobre la cantidad en que incurren aquellas personas que cometen apropiación indebida, se refleja en un caso en el que un trabajador de una gasolinera introdujo en su vehículo garrafas vacías, y después de llenar el depósito del coche perteneciente a la empresa, el actor procedió a llenar una garrafa de plástico, que posteriormente introdujo en un vehículo de su propiedad, y por ende, abonando el importe total del carburante con la tarjeta de suministro de carburante de la

---

<sup>71</sup> STSJ Extremadura 27 diciembre 2013 (AS 2014/382).

<sup>72</sup> STS 16 junio 1990 (RJ 1990/5473).

<sup>73</sup> STS 17 septiembre 1990 (RJ 1990/7014).

<sup>74</sup> STS 18 marzo 1991 (RJ 1991/1871).

entidad. La cantidad defraudada ascendía a pocos euros, pero se considera el despido procedente conforme a la aplicación de la teoría gradualista, ya que “no quiere decir que la ausencia en este caso de circunstancias que agraven la conducta del trabajador, como puede ser que no haya sido sancionado en los más de treinta años que lleva trabajando para la empresa y el escaso valor de lo que ha defraudado, deban llevar a la improcedencia del despido pues esa conducta probada, por sí misma, tiene gravedad suficiente como para justificar la decisión empresarial”<sup>75</sup>.

### **2.3.2 Abuso de confianza.**

Para comenzar, podemos decir que el abuso de confianza “consiste en la utilización por parte del trabajador, en beneficio propio y en perjuicio de la empresa, de la confianza en el depositada en virtud de la relación contractual laboral, incluyéndose la extralimitación de funciones, toda vez que aquella se produce porque lo ha permitido una confianza depositada en el trabajador que precisamente permite de facto tal extralimitación”<sup>76</sup>.

En definitiva, nos encontramos ante una modalidad de la transgresión de la buena fe contractual, que consiste en un erróneo o desviado uso del empleado de las capacidades que le fueron confiadas con riesgos para los intereses de su empresa<sup>77</sup>.

Si nos basamos en análisis de sentencias, nos encontramos con que muchas de ellas han calificado el despido disciplinario como procedente, refiriéndonos al supuesto de una limpiadora que cometió una falta consistente en fraude, deslealtad o abuso de confianza tipificada en el apartado d) del artículo 54.2 ET, por haber omitido su labor de limpieza deteniéndose en la lectura de documentos sobre las mesas de los empleados y permaneciendo sentada sin ejecutar su trabajo, todo ello constitutivo de desidia y falta de profesionalidad<sup>78</sup>.

---

<sup>75</sup> STSJ Extremadura 22 junio 2006 (AS 2006/ 1946).

<sup>76</sup> GIL ALBURQUERQUE, R.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en AA.VV.: *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, cit., pág. 168.

<sup>77</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J & GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: *El despido disciplinario*, cit., pág. 115.

<sup>78</sup> STSJ Cataluña 27 enero 2017 (AS 2017/558).

Sin embargo, también existen otros casos en los que el despido fue considerado improcedente, como es el caso del empleado que realizó compras de material a un precio más elevado que el de otros productos equivalentes para la empresa, sin que hubiera un fraude o lucro por parte del trabajador<sup>79</sup>.

La jurisprudencia ha tipificado que “la inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable del trabajador, por una parte, o, por otra parte, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, no tiene trascendencia para justificar por sí solos o aisladamente la actuación no ética de quien comete la infracción, pues basta para tal calificación el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados”<sup>80</sup>.

En relación a la procedencia de los despidos referidos a esta causa podemos señalar que existe abuso de confianza en el suceso de una trabajadora que reenvasó “un paquete de muslitos de pollo, cuya fecha de caducidad había vencido, identificando el producto con una nueva fecha de caducidad y un nuevo lote, sin comunicar esa decisión a su superior y en contra de las normas y procedimientos marcados por la empresa”<sup>81</sup>. Dicha acción “no sólo es contraria a los intereses comerciales de la empresa, sino que se trata de una práctica infractora de un deber básico higiénico-sanitario que la demandante conocía (...) cuya gravedad es palmaria desde el momento en que puso comprometer la salud de los consumidores”. Distinto es el caso en el que a un trabajador se le imputaba haber mantenido almacenada en la cámara frigorífica mercancía caducada, con productos reetiquetados con una nueva fecha de caducidad con el fin de alargar su vida útil. En esta última sentencia por lo tanto, “se desconoce cuál era el alcance de dicha conducta y tampoco se acredita que el actor actuara por iniciativa propia. Finalmente, con respecto a la existencia de productos caducados en la cámara, no consta cuanto tiempo había

---

<sup>79</sup> STSJ Castilla y León, Burgos 23 julio 2002 (AS 2003/628).

<sup>80</sup> STS 19 julio 2010 (RJ 2010/7126).

<sup>81</sup> STS 30 marzo 2017 (RJ 2017/96458).

transcurrido desde la fecha de caducidad ni tampoco si se habían retirado de la venta y estaban en la cámara a la espera de su retirada con los proveedores”<sup>82</sup>.

El abuso de confianza “es una modalidad de la transgresión de la buena fe contractual, consistente en un mal uso o en un uso desviado por parte del trabajador de las facultades que se le confiaron con lesión o riesgo para los intereses de la empresa”. Esto queda reflejado en un supuesto en el que un trabajador, aprovechando que las funciones asignadas permitían el uso de los ordenadores, el demandante, en ocasiones accedió sin autorización alguna a internet, aprovechando tales accesos para visualizar un gran número de imágenes de contenido pornográfico<sup>83</sup>.

Finalmente, señalar con el fin poner de manifiesto un despido disciplinario que fue declarado improcedente, el caso de un trabajadora que comentó con varios compañeros que una trabajadora que se había incorporado recientemente a la empresa, tenía establecido en su contrato un salario más alto que el suyo, a pesar de que la actora contara con una antigüedad superior. La empresa le achaca el pacto de confidencialidad firmado, así como un abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Respecto a esta última causa, que es la que nos atañe en este momento, decir que para que se declare procedente el despido, se “alude al abuso de confianza en las gestiones encomendadas, que suponga el decaimiento de la confianza que debe concurrir en la relación laboral de tal modo que se produzca una ruptura en el equilibrio de la relación empresa-trabajador”, por lo que dicha ruptura no puede “apreciarse que se haya dado en atención al dato a que se refirió -salario de la trabajadora- y a las personas a las que se dirigió –compañeras en la empresa-”<sup>84</sup>.

### **2.3.3. Competencia desleal.**

Esta causa de transgresión de la buena fe contractual viene dispuesta en el artículo 5. d) ET, los trabajadores tienen como deberes básicos no concurrir con la actividad de la empresa en los términos fijados en la Ley, así como en el artículo 21.1 ET el cual dispone que “no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios

---

<sup>82</sup> STSJ País Vasco 2 octubre 2001 (RJ 2001/1771).

<sup>83</sup> STSJ Andalucía, Sevilla 5 junio 2007 (AS 2007/3132).

<sup>84</sup> STSJ Cataluña 3 febrero 2003 (AS 2003/1730).

cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan”.

A la hora de precisar el concepto de competencia desleal, deberíamos atender al análisis que realizan los tribunales, los cuales resuelven que “se entiende que constituye competencia desleal la actividad consistente en realizar tareas laborales de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud del contrato de trabajo sin consentimiento del empresario”<sup>85</sup>. También exponen que “la concurrencia se da, sin duda, cuando se despliega una actividad productiva en empresa distinta y que tiene el mismo objeto que la que padece la competencia, pues en una economía de mercado libre concurren y compiten todas las empresas que se dedican a un mismo objeto de un mismo ámbito”<sup>86</sup> exigiendo que “la concurrencia sea desleal para que signifique el quebranto de un deber básico de un trabajador. La prohibición de concurrencia, cuando no media pacto de plena dedicación, no permite entender que proscriba situaciones de pluriempleo, pues éstas, en principio, han de ser consideradas lícitas, como también lo es la realización de otras actividades por cuenta propia”<sup>87</sup>. Como consecuencia de esto, podemos decir que el pluriempleo estará permitido salvo pacto retribuido de plena dedicación cuando no suponga competencia entre empleadores.

Se considerará despido procedente el supuesto en el que una trabajadora que prestaba servicios en una empresa cuya actividad principal era la de centro de llamadas o marketing telefónico. Posteriormente la actora, sin que se diese cuenta su empleador, constituyó una sociedad mercantil con la misma actividad y situándola en el mismo domicilio que la primera. Por lo tanto, esta conducta es constitutiva como una falta grave y culpable, ya que crear una sociedad a espaldas del empresario, sin que se notifique a este último “el proyecto a intereses o bienes jurídicos”. Este hecho provoca que “no solo compita en el mismo ámbito económico (...), sino que se encuentra abiertamente enfrentado y rivaliza en términos de estar en cuestión la licitud del tráfico competencial puesto juego por las empresas en colisión”<sup>88</sup>.

---

<sup>85</sup> STS 26 enero 1988 (RJ 1988/54).

<sup>86</sup> STS 22 octubre 1990 (RJ 1990/7707).

<sup>87</sup> STS 29 marzo 1990 (RJ 1990/2367).

<sup>88</sup> STS 9 febrero 2017 (RJ 2017/66153).



“No toda actividad adicional es concurrencia desleal, pero sí lo es aquella en la que el trabajador puede desviar clientela, o aprovechar conocimientos adquiridos en la empresa a la que hace competencia, o prevalerse de la información que ha podido proporcionar o proporciona la presencia en el interior de ésta<sup>89</sup>”. Y es que “la prohibición de concurrencia desleal impide al trabajador hacer competencia a su empresario, es decir, ofrecer los mismos servicios que su empresario en el mismo mercado y sobre un mismo círculo potencial de clientes, y colaborar con quienes se la hagan<sup>90</sup>”.

Es importante resaltar que para que se produzca un despido por competencia desleal, es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

1. “La existencia por parte del trabajador de una actividad económica en satisfacción de su propio interés y en competencia con la de la empresa por desarrollarse ambas dentro del mismo ámbito mercantil.
2. La utilización de la experiencia y perfeccionamiento profesional adquiridos en la empresa en beneficio propio.
3. Que tal utilización redunde en demérito o perjuicio para los intereses de dicha empresa”<sup>91</sup>.

No podemos obviar que se exigirá un elemento subjetivo, y es “la plena conciencia de que la conducta afecta al elemento espiritual del contrato y a los deberes éticos, rompiendo, su práctica, las reglas éticas y hombría de bien al postergar el interés de la empresa a la que está ligado (...) por el afán personal de obtener beneficios ampliando y traspasando unilateralmente la órbita de su debida actuación profesional”<sup>92</sup>.

Cuando nos referimos al pluriempleo, por una parte destacar que “la exclusividad parece pensada, no ya como mecanismo destinado a proteger al empresario frente a posibles conductas concurrentes y desleales del trabajador, sino como cauce adecuado para lograr la plena dedicación. Quiebra, por tanto, la regla general de licitud del pluriempleo, con el objetivo de centralizar toda la capacidad productiva del obrero en una única empresa, logrando así lo que ha venido a denominarse un “plus” por parte de aquel

---

<sup>89</sup> STS 21 marzo 1990 (RJ 1990/2203).

<sup>90</sup> GIL ALBURQUERQUE, R.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en AA.VV.: *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, cit., pág. 173.

<sup>91</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J & GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: *El despido disciplinario*, cit., pág. 134.

<sup>92</sup> STSJ Aragón 22 febrero 2006 (AS 2006/1594).

e, igualmente, una vinculación pública... tan solo con una empresa y con el trabajo de esa empresa”<sup>93</sup>.

“Carece de trascendencia y con el mismo alcance valorativo, la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, no exigiéndose que éste haya querido o no, consciente y voluntariamente, conculcar los deberes de lealtad, siendo suficiente para la estimación de la falta el incumplimiento grave y culpable, aunque sea por negligencia de los deberes inherentes al cargo”<sup>94</sup>.

Haciendo referencia al segundo párrafo del artículo 15 de la Ley de Competencia Desleal, el cual expone que “tendrá también la consideración de desleal la simple infracción de normas jurídicas que tengan por objeto la regulación de la actividad concurrencial” se ha valorado que características tienen que existir en aquellas normas cuya violación provocaría el acto de deslealtad concurrencial así como la trascendencia de la posible infracción en la “par condicio concurrentium, esto es, en la igual condición de los concurrentes en el mercado, en tanto que bien jurídico protegido por dicho precepto legal”<sup>95</sup>. Por lo tanto, no se protege la libre competencia, ya que es probable que las normas concurrenciales quebrantadas controlen un mercado intervenido.

No se considera procedente aquel supuesto en el que un trabajador colabora, de manera puntual, anecdótica, sin ningún interés, por mera amistad y no habiendo recibido además ninguna contraprestación, para una empresa de la competencia para la cual trabajaba dentro y fuera de su jornada laboral<sup>96</sup>.

### **2.3.4 Fingimiento, acto equívoco en perjuicio de la empresa, falsedades.**

Conviene señalar que con respecto a esta causa, diversos tribunales se han pronunciado sobre este tema. Destacar en primer lugar, aquellos despidos declarados procedentes, como es el caso de una trabajadora que fue sancionada por pretender obtener un permiso que no le corresponde legítimamente a través de la manipulación de un

---

<sup>93</sup> AGRA VIFORCOS, B.: Comportamiento desleal en la dinámica de la relación laboral: (Estudio del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores. (Tesis doctoral). Universidad de León (2003).

<sup>94</sup> STS 19 julio 2010 (RJ 2010/7126).

<sup>95</sup> STS 17 mayo 2017 (AS 2017/304).

<sup>96</sup> STSJ País Vasco 20 julio 2004 (RJ 2005/42847).

certificado médico, teniendo como fin el alargar sus vacaciones<sup>97</sup> o aquellos casos en los que se falsifica un parte médico, produciendo dos tipos de sanciones, la primera faltar al trabajo y la segunda la presentación de un justificante falso<sup>98</sup>.

A través de la teoría gradualista que en muchos casos viene a aplicarse, decir que se persigue “puntualizar, dadas las circunstancias, si la conducta de la actora reúne aquellas características que permitan a la empresa despedirla o sean simplemente constitutivas de falta grave a la que no ha de aplicarse la máxima sanción”<sup>99</sup>. Resaltar que esta teoría ha sido acogida por la jurisprudencia, según la cual la sanción de despido sólo en último extremo debe imponerse, dada su transcendencia debiendo tratarse de una infracción grave y culpable.

Lo que se viene a sancionar en ambos casos es “el engaño y abuso de confianza con que es patente y manifiesto y cuya culpabilidad se reconoce y es evidente, sin que pudiera decirse carezca de gravedad o transcendencia para fundar un despido, pues no es supuesto asimilable a simulación de enfermedad o accidente, sino una muy grave deslealtad que transgrede las exigencias de la buena fe que han de impregnar la relación laboral”<sup>100</sup>.

En el caso de la falsificación de documentos que se presentan tales como nóminas<sup>101</sup>, decir que éstas “carecen de eficacia revisoría, en la medida en que sólo acreditan el percibo de una cantidad en la fecha a que se refieren y no pueden acreditar extremos que exigen una prueba acabada de los hechos cuya inserción se interesa, como puede ser la categoría profesional”. En relación a la transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza que aquí se acredita, decir que en relación al artículo 7.1 CC señala que “los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe”. Este artículo supone un “enlace entre la ética social vigente y el Derecho, y se basa en la consideración de que no es posible una convivencia pacífica y próspera de personas en una comunidad sin que la confianza no sea defraudada. En nuestro ordenamiento, la buena fe además de quedar proclamada con la categoría de principio general, se refleja en el ejercicio de los derechos subjetivos y se concreta con algunos aspectos del tráfico

---

<sup>97</sup> STS 23 septiembre 1989 (AS 1989/6475).

<sup>98</sup> STS 12 febrero 1991 (AS 1991/827).

<sup>99</sup> STS 23 septiembre 1989 (RJ 1989/6475).

<sup>100</sup> STS 23 septiembre 1989 (RJ 1989/6475).

<sup>101</sup> STSJ La Rioja 4 mayo 1999 (AS 1999/2091).

jurídico, tales como el cumplimiento de las obligaciones conforme a la buena fe”. Este tipo de conductas consistentes en confeccionar unos documentos que tratan de justificar unos gastos con intención de cobro, constituye falsedad, además de una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza en el desempeño del trabajo ocurriendo todo esto de forma grave y culpable, siendo estos últimos requisitos exigibles a este tipo de despido<sup>102</sup>.

A la hora de solicitar un préstamo, también destacan la presentación de nóminas alteradas con un aumento en la cantidad del salario<sup>103</sup>. La nómina se había confeccionado a través de la utilización de impresos y datos de la empresa con la simulación de la firma del apoderado de esta, constituyendo todo esto una falta muy grave en lo relativo al fraude, deslealtad o abuso de confianza. Por lo tanto, se entiende que “la normal confianza que la empresa ha de depositar en el trabajador en el desarrollo de cualesquiera relación laboral haya desaparecido en su integridad tras la falsificación de la firma del apoderado y representante de la empresa” como se puede observar en este caso concreto.

La preparación de productos en una charcutería, consignando después los tickets de la balanza con otra denominación, de precio inferior al real, o no marcándolos directamente, para el consumo en particular o el de otros compañeros de trabajo constituye causa justa para la declaración de procedencia de este despido<sup>104</sup>. Para aquellos supuestos en los que se hable de incumplimientos contractuales, se deberá valorar, en primer lugar, con criterio individualizador<sup>105</sup> para conseguir conocer la singularidad de cada caso, así como valorando aquellas circunstancias concurrentes y sus peculiaridades con especial relevancia del factor humano o personal. Y, en segundo lugar, con criterio gradualista<sup>106</sup>, ya que debido al análisis individualizado de cada caso, se ha de conseguir una plena coherencia y adecuación entre la persona, el hecho y la sanción<sup>107</sup>.

Por lo tanto, “la buena fe contractual que el precepto legal cuida de guardar es la que deriva de los deberes de conducta del comportamiento que el art. 5. a), en relación al art. 20.2, ambos del Estatuto de los trabajadores, impone al trabajador; buena fe en su

---

<sup>102</sup> STS 15 mayo 1990 (RJ 1990/4336).

<sup>103</sup> STSJ Cataluña 6 abril 2006 (AS 2006/2827).

<sup>104</sup> STSJ Castilla La Mancha 12 noviembre 2010 (RJ 2010/27095).

<sup>105</sup> STS 2 febrero 1987 (RJ 1987/747), así como STS 26 noviembre 1987 (RJ 1987/8069).

<sup>106</sup> STS 28 marzo 1985 (RJ 1985/1406) y STS 5 marzo 1987 (RJ 1987/1336).

<sup>107</sup> STS 19 febrero 1990 (RJ 1990/1111).

sentido objetivo, que (...) 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, 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”<sup>108</sup> quedando reflejado esto último en el art. 7.1 y 1258 CC. Además, según el art. 1124 CC, “no cualquier transgresión de la buena fe contractual justifica el despido, sino aquella que por ser grave y culpable suponga la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador, esto es la que tenga calidad bastante para que sea lícita y ajustada la resolución contractual basada en el incumplimiento del trabajador”<sup>109</sup>.

En sentencias más recientes en relación a las ya anteriormente comentadas, destacan tramitaciones incorrectas de pólizas de seguros de manera reiterada, determinando en la tramitación datos falseados o incorrectos<sup>110</sup>. Dichas conductas tanto de falsedad como de negligencia imposibilitan el mantenimiento de la relación laboral. Además, se debe hacer referencia a que los altos tribunales vienen exigiendo “la convalidación de la decisión extintiva por la transgresión de la buena fe contractual, al igual que en los restantes supuestos, la gravedad de la sanción, acumulada a la culpabilidad del trabajador, debiendo subrayarse que en esta causa se puede incurrir, no sólo por dolo o culpa del trabajador, sino que cabe también, por negligencia”. Por tanto, es necesario que el trabajador “actúe con plena consciencia de que con su conducta vulnera su deber de fidelidad”, mientras que en los casos en los que se atribuye una “acción meramente culposa o negligente es preciso que dicha negligencia sea grave e inexcusable”<sup>111</sup>.

Por el contrario, “no se justifica la procedencia del despido, en general, cuando las falsedades imputadas no se revelan como tales (claro está), cuando se realizan por

---

<sup>108</sup> STS 4 marzo 1991 (RJ 1991/794).

<sup>109</sup> STSJ Castilla La Mancha 12 noviembre 2010 (RJ 2010/27095).

<sup>110</sup> STSJ Valladolid 19 abril 2017 (AS 2017/409).

<sup>111</sup> STS 4 febrero 1991 (RJ 1991/703).

instrucciones de la empresa, cuando se manifiestan en un ámbito restringido sin peligro para la empresa, o cuando no concurre mala fe, sino error”<sup>112</sup>.

### **2.3.5 Actividades incompatibles con la incapacidad temporal.**

Dicha causa de despido disciplinario es una de las más habituales, y de la que más frecuencia se hace uso de la prueba de detectives a efectos de acreditar el ilícito. La jurisprudencia, reconoce “la posibilidad de que durante la Incapacidad temporal se conculquen los deberes inherentes a la buena fe y se abuse de la confianza propia de la relación jurídico-laboral, que la Incapacidad temporal solamente es causa de suspensión del contrato de trabajo, que exonera al empleado del deber de trabajar, pero no del cumplimiento del resto de sus obligaciones, cuyo incumplimiento se traduce en causa de despido”<sup>113</sup>.

#### **2.3.5.1 Trabajar durante la incapacidad temporal.**

En relación a si la actividad que desempeña un trabajador durante su situación de baja es considerada lesiva para su enfermedad, se ha precisado que “no toda actividad desarrollada en la situación de incapacidad laboral transitoria es susceptible de configurar una transgresión grave de la buena fe contractual a efectos de justificar el despido y ha utilizado, en determinados casos, varios criterios para valorar el alcance de la conducta enjuiciada. Lo relevante es que la actividad desarrollada perturbe o demore la curación del trabajador, o evidencia su aptitud para reiniciar el trabajo”<sup>114</sup>.

El despido disciplinario será totalmente procedente cuando se realicen trabajos durante la situación de incapacidad temporal, tales como el caso de una trabajadora que durante el periodo en el que se encontraba de baja, estaba realizando la actividad de vendedora de productos cosméticos “Mary Kay”<sup>115</sup>, constituyendo un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones como trabajadora, así como quedando tipificada

---

<sup>112</sup> GIL ALBURQUERQUE, R.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en AA.VV.: *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, cit., pág. 170.

<sup>113</sup> STS 24 mayo 1984 (RJ 1984/3076) y STSJ Madrid 20 noviembre 1990 (AC 1990/3219).

<sup>114</sup> STS 25 marzo 2002 (RJ 2002/3935) y STS 13 febrero 1991 (RJ 1991/832).

<sup>115</sup> STSJ Madrid 16 enero 2017 (RJ 2017/63510)

dicha conducta en el Convenio Colectivo de aplicación como justa causa de despido. También se estimará procedente aquel despido en el que un trabajador que venía prestando servicios propios de la actividad del Automóvil, y posteriormente cayera en situación de incapacidad temporal por una hernia discal, realizara funciones de mecánico similares a las que desempeña para la empresa recurrente, tales como portar pesos, inclinarse, realizar reparaciones o conducir vehículos, ya que todo esto incide de manera negativa en el estado físico de la columna del trabajador<sup>116</sup>.

Los altos tribunales a través de sus pronunciamientos han ido constituyendo una serie de principios en los que se asienta dicha conducta. En primer lugar, se debe identificar aquella conducta que es constitutiva de infracción y de una manera individualizada. En segundo lugar, que “la actividad desarrollada por el trabajador, y que la empresa ha imputado como incumplimiento, revela claramente una aptitud para el trabajo. El mantenimiento de la situación de incapacidad temporal, revelándose que el empleado es apto para trabajar, constituye una transgresión de la buena fe contractual y una deslealtad para con la empresa”. En tercer y último lugar se señala que “se exige jurisprudencialmente también que, a los efectos de identificar la conducta imputada como incumplimiento es determinante que la misma se encuentre, además, tipificada como falta muy grave en el convenio colectivo de aplicación”. Además señalar que “es irrelevante que la prestación de servicios lo sea en régimen de autonomía o de ajenidad, pues lo que el trabajador tiene vedado es cualquier tipo de quehacer, sea en interés propio o ajeno. No es condición esencial, por tanto, que la actividad sea remunerada pues, tratándose incluso de trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad o los realizados en negocio familiar, si comprometen el proceso de curación o ponen de manifiesto aptitud para el trabajo, el efecto de la transgresión de la buena fe contractual o la simulación de enfermedad se encuentra presente”<sup>117</sup>.

En aquellos supuestos de prestación de servicios en otras empresas durante la baja por incapacidad temporal, “es cierto que en las situaciones de pluriactividad se admite que el trabajador se encuentre incapacitado por una empresa y no para otra, pero es en los casos en el que el trabajador está simultáneamente de alta en el Régimen General y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y en la actividad en la que

---

<sup>116</sup> STSJ Asturias 7 junio 2016 (RJ 2016/174893).

<sup>117</sup> STSJ Madrid 16 enero 2017 (RJ 2017/63510).

permanece trabajando es esta última, o cuando son actividades diferentes pudiendo afectar la dolencia a la prestación de servicios en una empresa y ser diferente para la otra”<sup>118</sup>.

Uno de los casos relacionado con el párrafo anterior es aquel en el que el derecho a compatibilizar el subsidio de incapacidad temporal con el trabajo como autónomo es reconocido, ya que se declara que “negar al doblemente afiliado el derecho a compatibilizar el percibo de la prestación de incapacidad temporal en el RETA con el trabajo por cuenta ajena significaría situar a un trabajador que ejerce una pluriactividad, por la que está en alta y cotiza, en estado de clara desprotección. Y, además semejante conclusión sería contraria al espíritu y finalidad de la acción protectora de la Seguridad Social y al efecto útil de las cotizaciones exigidas respecto de quienes figuran afiliados y en alta en los diferentes regímenes de Seguridad Social”<sup>119</sup>. En cambio, no se considerará que se cumplen estos requisitos cuando el trabajador no figure afiliado a distintos regímenes, ni realice actividades profesionales diferentes, sino que se encuentre afiliado únicamente en el Régimen General, estando su baja además, relacionada con la capacidad mental y el estado anímico, por lo que carece de sentido causar baja en una de las empresas mientras se mantiene la prestación de servicios en las demás, y más cuando es verdaderamente estresante agotador trabajar para tres empresas a la vez a tiempo completo<sup>120</sup>.

Hablamos de un despido improcedente en el caso de una trabajadora que se encontraba en una baja por incapacidad temporal por presentar cervicalgia, lo que le impedía desarrollar su trabajo correctamente consistente en la lectura de contadores. La trabajadora, posteriormente, es detectada en la cocina de sus hijos con un delantal, imputándose a la actora el haber prestado servicios en el restaurante, pero al no haberse demostrado de forma fehaciente la sala no estimó la procedencia del despido<sup>121</sup>. También destaca un caso similar en el que un trabajador que se encontraba en situación de incapacidad temporal con diagnóstico de “nervios y ansiedad”, acudió a un complejo deportivo donde existe un restaurante en el cual trabajaba su esposa, procediendo tras varios días de visitas, a atender la barra y a explicar un presupuesto y la organización para

---

<sup>118</sup> STSJ Andalucía, Sevilla 14 mayo 2015 (RJ 2015/188007).

<sup>119</sup> STS 7 abril 2004 (RJ 2004/3651).

<sup>120</sup> STSJ Andalucía, Sevilla 14 mayo 2015 (RJ 2015/188007).

<sup>121</sup> STS 17 abril 2012 (RJ 2010/194921).



un evento. Estas actividades son consideradas como “la evidencia de la aptitud laboral, por cuanto muestran la aptitud laboral del demandante, sin que se hubiera acreditado que el padecimiento diagnosticado al accionante tuviera una mayor incompatibilidad con el trabajo habitual en la empresa demandada, constituyendo una transgresión de la buena fe contractual que justifica el despido disciplinario de aquella”<sup>122</sup>.

Cuando se procede a la interpretación de la falta cometida, es necesario hacer referencia al artículo 54.2 d) ET, señalando el Tribunal Supremo que “el trabajador incumple el deber de buena fe cuando la actividad que viene realizando en situación de baja laboral resulta perjudicial para su curación o es expresiva de una simulación de su situación de incapacidad para el trabajo, por cuanto, la buena fe exige que quien esté de baja no pueda realmente desarrollar labores propias de su trabajo habitual y siga precisando la debida asistencia sanitaria hasta obtener su rehabilitación, pero también que en esa situación no efectúe actividades inadecuadas para lograr lo antes posible su reincorporación al trabajo, ya que durante la misma deja de cumplir con la prestación principal a la que se ha obligado por razón del contrato de trabajo que le vincula con su empresario: trabajar”<sup>123</sup>. Por lo tanto, “no toda actividad de baja justifica un despido disciplinario, sino solo aquella que perjudica la recuperación de la aptitud laboral del trabajador o la que evidencia por sí aptitud laboral, manifestando el carácter fraudulento del proceso de incapacidad temporal”<sup>124</sup>.

### **2.3.5.2 Desempeño de actividades (aún no laborales) que perjudican la curación.**

Cuando nos referimos a esta causa es necesario señalar que “no toda actividad desarrollada durante la situación de incapacidad temporal puede calificarse como conducta desleal sancionable con el despido, sino solo aquella que, dotada de suficiente gravedad e intencionalidad, y a la vista de circunstancias concurrentes, en especial, la índole de la enfermedad y las características de la ocupación, aquella que sea susceptible de perturbar la curación del trabajador o evidencia la aptitud laboral de éste, con la consiguiente simulación en perjuicio de la empresa”<sup>125</sup>. “Lo esencial, por tanto, es

---

<sup>122</sup> STSJ Madrid 10 marzo 2008 (RJ 2008/280).

<sup>123</sup> STS 22 agosto 1988 (RJ 1988/7093) y 29 enero 1987 (RJ 1987/177).

<sup>124</sup> STS 18 noviembre 2016 (RJ 2016/216), STS 10 marzo 2016 (RJ 2016/56), STS 11 diciembre 2015 (RJ 2015/344) y STS 16 junio 2015 (RJ 2015/149), entre otras.

<sup>125</sup> STS 29 enero 1987 (RJ 1987/177) y STS 24 julio 1990 (RJ 1990/6465).

determinar si la actividad desarrollada en la situación de incapacidad laboral transitoria, a la vista de las circunstancias concurrentes, y en concreto, la índole de la enfermedad y las características de la ocupación, puede perturbar la curación del trabajador o evidencia que se encuentra capacitado para el desempeño de las tareas propias de su puesto de trabajo”<sup>126</sup>. Además de esto, “es obligado valorar las circunstancias especiales concurrentes en cada supuesto, llevando a cabo a tal fin un examen individualizador de la conducta del trabajador, lo que con mayor razón es exigible en aquellos supuestos, como el de autos, que se asientan sobre situaciones de incapacidad física o enfermedad, que cobran una configuración casuística y particularizada derivada de la sustancial y diferenciada individualidad del sujeto que en cada caso resulta afectado. En tal contexto, solo puede señalarse como criterio general relevante la determinación de si la actividad desarrollada en situación de incapacidad temporal perturba o demora la curación del trabajador o su futura aptitud laboral”<sup>127</sup>.

También será procedente aquel caso en el que un trabajador prestaba servicios como conductor repartidor de bombonas. El actor diagnosticado de escoliosis lumbar, tras varios procesos, se encontraba en situación de incapacidad temporal. Posteriormente el trabajador estuvo segando la finca de su domicilio, agachándose, cargando un remolque con hierbas y lavando su coche, además de ir a un parque con sus hijos para jugar a fútbol con ellos y realizando movimientos como regatear, correr o lanzar la pelota con la cabeza<sup>128</sup>. Por lo tanto, no hay duda de que los trabajos descritos “comportaron la realización de esfuerzos físicos de cierta entidad e importancia”. “El deber de buena fe que debe presidir la actuación del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones, ha de entenderse transgredido cuando, con olvido de la prescripción médica, se realizan actividades que perjudican la curación, máxime cuando son incompatibles con la situación de baja por enfermedad, pues con tal conducta, además del perjuicio que se irroga a la Seguridad Social, también se lesionan los intereses de la empresa que no recibe el débito laboral de quien trabaja en otras actividades y, no obstante debe seguir cotizando en tal supuesto de suspensión de contrato de trabajo”.

---

<sup>126</sup> STS 22 diciembre 1986 (RJ 1986/7553).

<sup>127</sup> SSTs 21 marzo 1984 (RJ 1984/1592), SSTs 21 diciembre 1984 (RJ 1984/6481) y SSTs 18 julio 1990 (RJ 1990/6423).

<sup>128</sup> STSJ Galicia 17 febrero 2017 (AS 2017/1004).

Será considerado improcedente aquel despido en el que “no es necesario que la conducta tenga carácter doloso, sino que también se engloban las conductas culposas cuando sean por negligencia grave e inexcusable; que ha de estarse al puesto concreto desempeñado, la categoría profesional del trabajador y la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, ya cuanto mayor sea mayor será el grado de confianza depositado en él por el empresario”. Es el caso de una trabajadora que desempeñaba sus servicios como cajera, solicitando un horario adaptado para desarrollar su trabajo en jornada de mañana, puesto que padecía de una patología ocular que condicionaba un mayor esfuerzo visual, por lo que se recomienda evitar aquellas horas donde la luz es peor y la fatiga puede aumentar. El debate se presenta cuando, tras su jornada laboral, acude a una cena de Navidad y posteriormente se marcha a tomar unas copas y a bailar en locales de ocio. Poniendo de manifiesto finalmente que el hecho de “asimilar la actividad de ocio consistente en cenar y tomar unas copas”, es en cierta parte distinto al esfuerzo que realiza la trabajadora en su puesto de cajera durante una jornada completa y con luz artificial, existiendo en este caso por tanto, un esfuerzo visual por parte de la actora<sup>129</sup>.

Finalmente, y en el caso de la realización de exámenes y asistencia a clase durante una incapacidad temporal, serán improcedentes aquellos despidos en los que no se acredite que esa conducta es “totalmente incompatible con su situación de baja o que la misma había producido una prolongación de esa situación de baja”. Por ende, el caso en el que se encuentra una trabajadora con incapacidad temporal por conjuntivitis, no es incompatible con la asistencia a clase y escuchar entonces las correspondientes explicaciones orales que se impartían en el aula o con la realización de exámenes ya que no se ha acreditado que los exámenes fueran realizados por escrito ni la duración de los mismos<sup>130</sup>.

### **2.3.6 Abandono del puesto de trabajo.**

Como bien se relata en las páginas anteriores, “no todo incumplimiento del contrato por parte del trabajador es constitutivo de despido, sino tan sólo cuando se produzca de forma “grave y culpable”, esto es, a través de actos voluntarios” que denoten una “intencionalidad u omisión culpable... (imputable) a una torcida voluntad” de su

---

<sup>129</sup> STSJ Valencia 10 enero 2017 (RJ 2017/114242).

<sup>130</sup> STSJ Málaga 18 enero 2017 (AS 2017/93502).

autor<sup>131</sup>, pues la gravedad de la sanción de que se trata obliga a una interpretación restrictiva de la misma con la consecuente imposición de otras de una menor trascendencia disciplinaria, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien pudieran ser merecedores de sanción, no lo son de la más grave... siendo así necesario resaltar para la valoración de la falta cometida, su entidad, así como las circunstancias personales y de índole profesional de su autor, por el claro matiz subjetivo que la caracteriza”<sup>132</sup>.

Es declarado procedente aquel despido disciplinario en el cual un trabajador que prestaba servicios como vigilante de seguridad, fue sorprendido durmiendo en un sofá, tumbado y descalzo mientras estaba de servicio, abandonando así su puesto de trabajo. A tales hechos el actor alega que se encontraba diagnosticado presentando síntomas como mareos, dolor cervical y vómitos, por lo que, tras prescripción médica se le confieren unos medicamentos que presentan entre sus efectos secundarios la somnolencia. Tras esto, se aprecia que este comportamiento constituye falta muy grave, ya que en el caso de que el trabajador sintiera deseos de dormir, su deber era comunicárselo a los superiores para su relevación y que, además, se muestra que el trabajador no se quedó dormido de manera involuntaria y accidentalmente, sino que de modo voluntario se echó a dormir, descalzándose, tumbándose en un sofá y colocándose una almohada<sup>133</sup>.

Cuando la trabajadora esté ejerciendo sus funciones dentro de la jornada laboral y ésta abandone su puesto de trabajo sin autorización para reunirse con otros compañeros en un emplazamiento perteneciente a la empresa para jugar a juegos de cartas, se considerará que el despido es calificado como procedente. En este caso, la controversia se plantea debido a que a la actora se le impuso la máxima sanción, es decir, el despido, mientras que a los demás compañeros que se encontraban con ella jugando a las cartas únicamente se les impuso una suspensión de empleo y sueldo por 15 días. Las sanciones impuestas se deben a que la trabajadora efectuaba funciones de responsable del personal de la sección de producción, mientras que sus compañeros desempeñaban ocupaciones inferiores. Debe entenderse que no se quebranta ningún derecho fundamental, ya que lo que la empresa “ha efectuado es, en virtud de su potestad disciplinaria, imponer sanciones, distintas ante conductas idénticas en virtud de la diferente responsabilidad

---

<sup>131</sup> STS 16 junio 1965 (RJ 1965/1980) y STS 5 mayo 1980 (RJ 1965/2043).

<sup>132</sup> STSJ Aragón 15 diciembre 2010 (AS 2011/756).

<sup>133</sup> STSJ Murcia 16 julio 2012 (RJ 2012/591).

existente en los sujetos que las realizan, sin que ello se pueda confundir con un supuesto trato discriminatorio”<sup>134</sup>.

Serán improcedentes aquellos supuestos en los que no se acredite la existencia de un incumplimiento contractual que por su gravedad justifique el despido disciplinario. Destaca el caso de un trabajador que prestaba servicios como socorrista y monitor, y que, durante la prestación de servicios abandonó su puesto durante 45 minutos. Esta conducta “reviste las notas necesarias de culpabilidad y gravedad suficientes que todo despido de esta índole impone, atendiendo a que el demandante en aquel día era el responsable único de vigilancia de las dos piscinas del centro en el que trabajaba y que, no obstante ello, realizó aquella conducta, que califica como negligente y muy grave, siendo consciente de ello, pues se trataba de una persona titulada, sin que sea necesario que se haya ocasionado algún perjuicio real a la empresa o a los usuarios de las piscinas”. Se declaró la improcedencia debido a la falta de proporción entre la conducta realizada y la sanción impuesta ya que el abandono del puesto durante 45 minutos en un día concreto, “no consta que se haya provocado algún tipo de daño o especial situación de riesgo distinta a la que supone que el socorrista no esté en su puesto ese tiempo”. Por último decir que, la genérica ausencia injustificada al trabajo se castiga como falta leve, si es por un día, como grave, si es por dos y solo si es más de dos se considera que da lugar a despido”<sup>135</sup>.

Por último, el abandono esporádico del puesto de trabajo, con el fin de utilizar para sus propios intereses la fotocopiadora y el fax de la empresa, no equivale a un abandono del puesto de trabajo sancionable con el despido<sup>136</sup>.

### **2.3.7 Coacciones al empresario.**

Amenazar o coaccionar al empresario, a través de diferentes medios, también se estima por los tribunales conducta gravemente opuesta a la obligación de buena fe contractual<sup>137</sup>.

---

<sup>134</sup> STSJ Navarra 6 mayo 1994 (RJ 1994/195).

<sup>135</sup> STSJ País Vasco 16 diciembre 2014 (RJ 2014/2449).

<sup>136</sup> STSJ Madrid 26 enero 2001 (AS 2001/923).

<sup>137</sup> GIL ALBURQUERQUE, R.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en AA.VV.: *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, cit., pág. 173.

Serán declarados procedentes aquellos casos en los que se produzca un intento de coacción efectuado contra la empresa con objeto de obtener una cantidad a cambio de retirar una serie de denuncias. Además señalar que “avaluar la pretensión lucrativa en base a una «retirada de denuncias”, ni aun en el supuesto de que la empresa hubiera determinado, precisado o decidido aquella medida de ruptura, dado que ni pueden mezclarse temporalmente conductas o actitudes diferenciadas en el tiempo o aún por producirse, ni menos aglutinar derechos, obligaciones o diferencias entre las partes que integran el contrato laboral, con la posible incidencia o no de la actuación de éstas ante terceros, sean o no organismos públicos”<sup>138</sup>.

Aquel trabajador que se persone en el despacho del empresario en compañía de otros trabajadores, diciéndole que tiene en su poder información con la cual puede meterle en la cárcel tanto a él como a su esposa, y que este asunto puede saldarse mediante la entrega de una elevada cantidad de dinero, se considerará despido disciplinario procedente. Por lo tanto, “la quiebra de la buena fe y de la confianza mutua, base de la relación laboral, lleva consigo la concurrencia de una causa de resolución de las recogidas en el art. 54 ET de tal forma que el empresario de forma unilateral puede resolver el contrato si acredita que se han cumplido, por un laboral, los requisitos formales legales y convencionales, y de otro, que esas conductas, acciones u omisiones que suponen una quiebra del principio de la buena fe y de la confianza, (...) depositada por la empresa sin que sea necesario al concepto que se produzca un daño”. Estas conductas llevadas a cabo por el actor suponen una quiebra del buen hacer y, por lo tanto, de la confianza que la entidad depositó en él<sup>139</sup>.

La improcedencia del despido quedará acreditada cuando el trabajador, encontrándose cavando una zanja, entable una conversación con el gerente de su empresa y que en un momento dado se refiera al tipo de trabajo y a los horarios que tenía estipulados con graves amenazas, contestándole el empresario que se limitase a trabajar y a cumplir el horario establecido. Por ende, a pesar de que el tono del trabajador sea irrespetuoso y grosero, se considerará que no tiene la suficiente gravedad como para

---

<sup>138</sup> STSJ Cataluña 1 enero 1995 (AS 1995/1547).

<sup>139</sup> STSJ Andalucía, Málaga 5 julio 1996 (AS 1996/3249).

justificar esta sanción como el despido, pues ni siquiera se puede considerar como un insulto propiamente dicho, surgiendo además en un contexto de estrés laboral<sup>140</sup>.

También encontramos pronunciamientos de los altos tribunales en los que se declara la improcedencia del despido, tales como el caso de un trabajador que “fue despedido bajo la imputación de haber amenazado a la empresa con difundir información relativa a las actividades de la misma, salvo que se le hiciera entrega de una cantidad de dinero y se contratara a su compañera sentimental, o se le abonaran las cantidades derivadas del anterior despido con readmisión a su puesto de trabajo”. Es necesario hacer referencia a que dicha conducta ya se había dado previamente, es decir, los trabajadores, que prestaban servicios como croupieres, fueron despedidos por una conducta similar, en la que coaccionaron al empresario con la misma amenaza de verificar una serie de denuncias si no se les hacía entrega de una cantidad de dinero. “En ese caso el contenido de la conversación en el transcurso de la cual se producen esas amenazas o extorsiones a la empresa, además de en una cinta que fue oída en el juicio, constaba en una transcripción de dicha cinta aportada como documental por la propia demandada, y de la misma se desprendería la veracidad de los hechos consignados en la carta de despido”. Por otro lado, se valora que la cinta se obtuvo lícitamente y de forma constitucionalmente asumible, no habiendo sido la única prueba practicada<sup>141</sup>.

### **2.3.8 Negligencia en el desempeño, imprudencia.**

La transgresión de la buena fe y el abuso de confianza pueden ser resultado tanto de “una actuación intencional y dolosa como de una conducta culposa o negligente”<sup>142</sup> exigiéndose la concurrencia de los requisitos de culpabilidad y gravedad exigible para que se constituya la máxima sanción de despido. Además, se exige una diligencia “con mayor rigor de acuerdo con la responsabilidad del puesto desempeñado y confianza que en el mismo depositó la empresa”<sup>143</sup>, siendo esta un elemento fundamental en el personal de alta dirección.

---

<sup>140</sup> STSJ Asturias 27 julio 2012 (RJ 2012/2201).

<sup>141</sup> STS 30 mayo 2006 (RJ 2006/205111).

<sup>142</sup> STS 14 febrero 1990 (RJ 1990/1086).

<sup>143</sup> STS 9 diciembre 1986 (RJ 1986/7294), STS 19 enero 1987 (RJ 1987/66), STS 12 febrero 1987 /RJ 1987/843), STS 30 abril 1987 (RJ 1987/2841), STS 29 marzo 1988 (RJ 1988/2404) y STS 21 julio 1988 (RJ 1988/6221), entre otras.

Serán considerados procedentes aquellos despidos en los que el actor desempeñaba sus servicios, como conductor de un camión para el transporte de mercancías. Durante el traslado de unas barras de 6,5 metros de longitud que sobresalían del vehículo, se le recordaron las medidas de seguridad que debía tomar, tales como: abrir la puerta posterior del camión para permitir la salida de aire. El trabajador eludió las instrucciones recibidas por el empresario provocando que el techo del camión saliera volando como consecuencia de la presión del aire que entraba por la ventanilla. Este hecho causó una situación peligrosa en la vía por la que circulaba, existiendo una evidente irresponsabilidad temeraria causada por una imprudencia sin intencionalidad alguna y no por una actuación maliciosa<sup>144</sup>.

Cuando el actor, responsable médico de varios pacientes que necesitaban una vigilancia especial debido a su mal estado de salud, se niega a atenderlos así como a visitarles durante su turno de guardia, limitándose únicamente a recetarles morfina. Este hecho desencadenó el fallecimiento de tres de los cinco enfermos que tenía a su cuidado, por lo que el despido será considerado procedente debido a una transgresión de la buena fe contractual así como un abuso de confianza en el desempeño de su trabajo<sup>145</sup>.

Si hablamos de improcedencia en el despido haremos referencia a aquellos supuestos en los que el trabajador, tras haber sido víctima de las bromas de un compañero de forma reiterada, provocó que una mezcla de ácido acético y cloroformo saliera despedido del matraz hacia arriba alcanzando la cara de dicho compañero, causándole una lesión en el ojo izquierdo, así como asfixia. Es necesario resaltar que en este determinado caso, a pesar de la obligatoriedad de llevar gafas de seguridad, ninguno de los dos la cumplía. La conducta que aquí nos atañe, fue considerada por la empresa de irresponsable “por gastar bromas cuando alguien está manipulando con ácido además de no llevar gafas de seguridad”. Dicho lo anterior, “los factores concurrentes en este caso rompen la correlación proporcional entre la falta y la medida que ha sido impuesta y, aun cuando aquella puede tacharse de grave imprudencia, la falta de intencionalidad en el actor y una cierta provocación por parte del tercero, se traduce en esa declaración de que la sanción no le es proporcionada y ello sin perjuicio de la que sea procedente”<sup>146</sup>.

---

<sup>144</sup> STS 25 septiembre 2013 (RJ 2013/338381).

<sup>145</sup> STSJ País Vasco 5 septiembre 2000 (AS 2001/933).

<sup>146</sup> STSJ Andalucía, Granada 5 febrero 2002 (AS 2002/1232).



Cuando un conductor de transporte escolar realiza varias faltas calificadas como graves, tales como golpear el lateral del vehículo contra un muro, atravesar la vía sin control para terminar estrellándose en el lado contrario contra la pared de una empresa o dejar colgando la parte trasera del vehículo a una altura de siete metros, por ir a una velocidad inadecuada tras haber nevado. “Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal, usuario terceros”. En este determinado caso no se declararon probados los elementos de intencionalidad y voluntariedad que configuran el tipo de la falta muy grave, por lo que el despido finalmente fue declarado improcedente<sup>147</sup>.

### **2.3.9 Daños deliberados.**

El trabajador y el empresario están sometidos en sus prestaciones recíprocas de las exigencias de la buena fe. Por lo tanto, para que se considere justa causa de despido, y como se venía comentando con anterioridad, ésta debe contener la suficiente gravedad y culpabilidad. “La falta se entiende cometida aunque no se acredite la existencia de un lucro personal, ni haber causado daños a la empresa, pues basta para ello el quebrantamiento de los deberes de fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral<sup>148</sup>, exigiéndose que la conducta del trabajador, para que sea sancionable con el despido, derive de un obrar consciente y doloso”<sup>149</sup>.

Los casos en los que esta causa será considerada como procedente son aquellos en los que un trabajador que prestaba servicios para una empresa de joyería pulsó el botón de la central de alarmas, teniendo que intervenir la policía. Además de esto, se le imputó al actor el haber rayado el coche del empleador provocándole daños materiales, albergando este último la sospecha de que el demandante era el que realizaba tales hechos ya que fuera de la empresa hablaba mal de ésta tanto a clientes como proveedores. En este determinado caso, la decisión de despido del trabajador, y conforme a lo señalado en el párrafo anterior, se ajusta a tales parámetros, debido a que “el daño causado al vehículo

---

<sup>147</sup> STSJ Asturias 13 octubre 2006 (AS 2007/1608).

<sup>148</sup> STS 26 enero 1987 (RJ 1987/130).

<sup>149</sup> SSTS 27 noviembre 1985 (RJ 1985/5872), SSTS 17 junio 1986 (RJ 1986/3666), SSTS 4 julio 1986 (RJ 1986/3948), SSTS 5 mayo 1987 (RJ 1987/3234) y SSTS 20 marzo 1989 (RJ 1989/1887) entre otras.

de un socio y administrador de la empresa -por tanto, superior del actor-, lo es en atención a la conflictividad que el actor mantiene con la empresa y su dirección de la que forma parte el propietario de aquel vehículo, daño que se ocasiona de forma voluntaria y deliberada y sin que suponga beneficio alguno para el actor<sup>150</sup>, en consecuencia, la medida disciplinaria es conforme con la legalidad vigente”. En aquellos “supuestos de causar desperfectos o roturas en bienes o instrumentos de trabajo, no constituye la esencia del incumplimiento contractual la causación de un daño, sino la vulneración de la lealtad debida, de la buena fe, recíprocamente exigibles en cualquier relación contractual y significadamente en la relación laboral. Y cuando intencionadamente se realiza un acto de dicha naturaleza, no es dable sino estimarlo -indisputablemente- como grave y culpable transgresión, suficiente para legitimar la decisión empresarial de despedir”. Igualmente ocurre en aquellos supuestos que hagan referencia a daños a terceros constitutivos de una infracción, pues resulta aplicable un caso en el que se puede observar la concurrencia de un claro "dolo laboral". El actor, se dirige a dañar un bien de una persona en atención exclusiva al conflicto que mantiene con la empresa y que esa persona dirige, por lo que se desestima finalmente la demanda, declarando convalidada la extinción del contrato de trabajo que unía a las partes sin derecho a indemnización alguna ni salarios de tramitación a favor del demandante<sup>151</sup>.

Cuando el trabajador, que presta servicios como chófer, introduzca agua en el combustible del camión con la única intención de causar daños en el vehículo, se considerará causa eficaz para legitimar el despido. La conducta será considerada muy grave debido a que “vulnera frontalmente el deber de fidelidad y de comportamiento ético que le es exigible al trabajador respecto al empresario, igual que a éste respecto de sus empleados”<sup>152</sup>, ya que las irregularidades cometidas en el desempeño de los servicios, pueden darse por “negligencia culpable o por responder una conducta maliciosa, deliberada y consciente de que con la misma conculcaba la confianza” depositada en el trabajador, siendo todo esto justa causa de despido<sup>153</sup>.

En contraposición a lo anterior, se considerará la improcedencia del despido cuando el trabajador, transportista de mercancías (transportes especiales y químicos) por

---

<sup>150</sup> STS 9 diciembre 1987 (RJ 1987/8867) y STS 25 abril 1985 (RJ 1985/1921).

<sup>151</sup> STSJ Cataluña 21 diciembre 2005 (AS 2006/865).

<sup>152</sup> STSJ Islas Baleares 2 noviembre 1994 (AS 1994/4451).

<sup>153</sup> STSJ Andalucía, Málaga 4 mayo 1993 (AS 1993/2279).

carretera, cree un potencial peligro debido al derrame de la carga de la cisterna con un contenido de naturaleza altamente peligrosa. Dicho trabajador incurre en una grave negligencia debido a que no enganchó la cisterna de forma adecuada que tenía que efectuar con un compañero, cayendo ésta al suelo y causando daños a la misma. Por último señalar que la propia conducta constitutiva de imprudencia o negligencia debe ser especialmente graduable en sus circunstancias concurrentes, por lo que, “aunque la conducta del actor presente relativa importancia, la misma no alcanzó un nivel grave, cuando no gravísimo, dadas aquellas circunstancias”<sup>154</sup>, por lo que se debe apreciar que no se justifica la procedencia del despido.

### **2.3.10 Abuso del teléfono, del correo electrónico y del acceso a internet.**

Como supuesto de hecho podemos centrarnos en un pronunciamiento del Tribunal Supremo, el cual afrontó un caso en el que un trabajador desarrollaba su actividad en un despacho que carecía de llave alguna, y en el interior de dicha habitación se encontraba un ordenador conectado a la red de la empresa y carente de clave de acceso. Como fruto de unos fallos informáticos localizados en el ordenador, la empresa requiere los servicios de un técnico informático para subsanar lo antes posible los problemas, este en presencia del administrador de la compañía (pero con la ausencia del propio trabajador y de un representante de los trabajadores) localiza una serie de virus informáticos debido a la navegación poco segura de Internet. Posteriormente, se halla en una carpeta, contenida en dicho ordenador, antiguos accesos a páginas pornográficas, siendo estos traspasados a un USB y entregados al notario. Una vez reparado, y para dotar así la inspección de mayor seriedad quizá, se reitera el registro, pero esta vez con la asistencia de delegados de personal, procediendo entonces al despido del trabajador.

Tanto la sentencia de Instancia como la del Tribunal Superior de Justicia<sup>155</sup> no consideraron válida tal prueba ya que el registro ejercitado no se realizó de modo correcto debido a que no se respetaron las garantías recogidas en el artículo 18 ET, ya que el ordenador puesto a disposición del trabajador, se trata de una herramienta de trabajo<sup>156</sup>, y no de un medio de uso de personal.

---

<sup>154</sup> STSJ Cataluña 28 octubre 2004 (AS 2004/3407).

<sup>155</sup> STSJ Galicia 25 enero 2006 (AS 2006/844).

<sup>156</sup> STSJ Madrid 13 noviembre 2001 (AS 2002/471).

Cabe resaltar que el matiz más importante realizado por el Tribunal Supremo viene determinado por el “uso social”<sup>157</sup> por parte del trabajador de los medios electrónicos propiedad de la empresa, fruto del cual el alto tribunal, entiende que se ha constituido un espacio de intimidad para el trabajador, cuya invasión supondría una vulneración en el artículo 18.1 ET.

Partiendo de que “el derecho a la intimidad supone la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una mínima calidad de vida”<sup>158</sup>, el Tribunal Supremo interpreta que “existe una utilización personalizada y no meramente laboral o profesional del medio informático facilitado por la empresa. Esa utilización personalizada se produce como consecuencia de las dificultades prácticas de establecer una prohibición absoluta del empleo del ordenador (como sucede también con las conversaciones telefónicas de la empresa) y de la generalización de una cierta tolerancia respecto a un uso moderado de dichos medios. Pero, al mismo tiempo, hay que tener en cuenta que se trata de medios que son propiedad de la empresa y que ésta facilita al trabajador para utilizarlos en el cumplimiento de la prestación laboral, por lo que esa utilización queda dentro del ámbito de vigilancia del empresario del art. 20.3 ET”<sup>159</sup>.

El Tribunal Supremo continúa manifestando que “esa tolerancia empresarial conforme al uso social crea una expectativa general de confidencialidad de esos usos, expectativa que no puede ser desconocida, aunque tampoco convertirse en un impedimento permanente del control empresarial, pues, aun cuando el trabajador tiene derecho al respeto de su intimidad, no puede imponer ese respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por ésta. En consecuencia, cuanto debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de la buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios (con aplicación de

---

<sup>157</sup> CARDENAL CARRO, M.: “Desdramatizando el uso de Internet en el trabajo”, *Aranzadi Social*, núm. 15, 2001, pág. 36; RUANO ALBERTOS, S.: “Facultades de control por medios informáticos”, cit., pág. 26; GARCIA NINET, J.I.: “Sobre el uso y abuso del teléfono, del fax, del ordenador y del correo electrónico de la empresa para fines particulares en lugar y tiempo de trabajo. Datos para una reflexión en torno a las nuevas tecnologías”, *Tribuna Social*, núm. 127, 2001, págs. 19 y ss. o FERNANDEZ VILLAZON, L.A.: “A vueltas con el control empresarial sobre la actividad laboral: test de honestidad, telemarketing, registro de terminales y uso --o abuso-- de Internet”, *Tribuna Social*, núm. 168, 2004, págs. 35 y ss.

<sup>158</sup> SSTCo 27 octubre 1988 (RTC 1988/209), SSTCo 17 octubre 1991 (RTC 1991/197), SSTCo 11 abril 1994 (RTC 1994/99), SSTCo 16 diciembre 1996 (RTC 1996/207), SSTCo 10 abril 2000 (RTC 2000/98) y SSTCo 10 julio 2000 (RTC 2000/186), entre otras.

<sup>159</sup> STS 26 septiembre 2007 (RJ 2007/7514) y STS 8 marzo 2011 (RJ 2011/932).

prohibiciones absolutas o parciales) e informar a los trabajadores de que va a existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos. De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de la existencia de controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado una ‘expectativa razonable de intimidad’<sup>160</sup>.

Cuando no existan tales indicaciones por parte de empresario, queda claro que surge esa expectativa razonable de intimidad, algo particularmente obvio cuando se trata de conversaciones telefónicas privadas o comunicaciones por correo electrónico (ambas con la protección adicional derivada del derecho fundamental al secreto de las comunicaciones), pero también cuando se trata de archivos personales del trabajador o los archivos temporales (copias guardadas automáticamente en el disco duro de los lugares visitados a través de Internet). Se trata “de rastros o huellas de navegación, y no de informaciones de carácter personal, pues se puede entender que entran dentro de la protección de la Intimidad, sin perjuicio de lo ya dicho sobre las advertencias de la empresa... y es que estos archivos pueden contener datos extremadamente sensibles en orden a la intimidad<sup>161</sup>, en la medida que pueden abarcar informaciones reveladoras sobre determinados aspectos de la vida privada (ideología, orientación sexual, aficiones personales, etc.)”<sup>162</sup>.

### **2.3.11 Extralimitación del ejercicio del derecho a la huelga.**

El hecho de que el trabajador con ocasión de una huelga, coloque su coche en la puerta de acceso al centro en el que prestaba servicios con motivo de impedir la entrada y salida de cualquier otro vehículo, conllevara la improcedencia del despido<sup>163</sup>. “El derecho de los trabajadores huelguistas a incumplir transitoriamente el contrato ha de ejercitarse en función de una proporcionalidad y de unos sacrificios mutuos, con mayor motivo hay que entender que, con independencia de su ejercicio, con toda la amplia significación y trascendencia social que al mismo hay que dar, tanto en su perfil jurídico

---

<sup>160</sup> SS Tribunal Europeo de Derechos Humanos 25 junio 1997 (Caso Halford) y 3 abril 2007 (Caso Copland).

<sup>161</sup> S Tribunal Europeo de Derechos Humanos 3 abril 2007 (Caso Copland).

<sup>162</sup> STS 26 septiembre 2007 (RJ 2007/7514) y STS 8 marzo 2011 (RJ 2011/932).

<sup>163</sup> SSTs 8 abril 1985 (RJ 1985/1853).

institucional como en cuanto a la efectividad de la suficiente garantía y protección de los intereses que a través del otorgamiento del derecho fundamental, dada su naturaleza constitucional, se trata de conseguir, la actividad que puede llamarse colateral o complementaria, los actos no específicamente de huelga han de ajustarse a las exigencias que toda relación impone en cuanto a los mínimos de lealtad y buena fe que ha de presidir la contratación, y la obstaculización voluntaria del acceso a la factoría quebranta, al imponer coactivamente de hecho un cierre, desde el punto de vista material, de la puerta por la que, a partir de la colocación de los vehículos, no pudieron entrar ni salir coches ni camiones, supone grave vulneración de estas obligaciones y es merecedora por tanto del reproche y de la sanción impuesta”<sup>164</sup>.

Por lo tanto, “la libertad de huelga, (...) significa el levantamiento de las específicas prohibiciones, pero significa también que, en un sistema de libertad de huelga, el Estado permanece neutral y deja las consecuencias del fenómeno a la aplicación de las reglas del Ordenamiento jurídico sobre infracciones contractuales en general y sobre la infracción del contrato de trabajo en particular. La huelga legal suspende, como se sabe, el contrato de trabajo y, por consiguiente, al continuar viva la relación, aunque desaparezcan transitoriamente de ella determinadas obligaciones y sus correlativos derechos, pueden el trabajador y el empresario incurrir en determinadas infracciones este sentido, si el trabajador, como queda dicho, comete una falta laboral, puede ser sancionado”<sup>165</sup>.

Las acciones consistentes en amenazas de agresión personal y quema de camiones a los transportistas durante la huelga “para que impidieran la carga y descarga, constituyen una transgresión de la buena fe contractual, pues a través de esa actuación antijurídica, se persigue, al margen de las formas de lucha colectiva autorizadas por el ordenamiento, infringir un perjuicio desproporcionado a la empresa, perturbando su producción y sus relaciones con terceros, configurándose así un incumplimiento de gravedad suficiente para justificar la sanción de despido impuesta”<sup>166</sup>.

Además de esto, es necesario señalar que “una situación, con eventual afectación de derechos constitucionales como lo es la huelga, pudiera efectivamente generar un

---

<sup>164</sup> STCo 21 marzo 1984 (RTC 1984/41).

<sup>165</sup> STCo 8 abril 1981 (RTC 1981/11).

<sup>166</sup> STS 17 octubre 1990 (RJ 1990/7929).

clima de exacerbada crispación así como actuaciones apasionadas e irreflexivas que, por supuesto, no resultarían nunca justificables, pero que, en un determinado contexto de anormalidad al que pudiera no ser ajeno la propia actuación empresarial, podría provocar efectos de atenuación respecto a la extrema sanción del despido”<sup>167</sup>.

Aquellos actos “no específicamente de huelga han de ajustarse a las exigencias que toda relación impone en cuanto a los mínimos de lealtad y buena fe que ha de presidir la contratación, deberes que son vulnerados cuando se obstaculiza voluntariamente el acceso a la factoría de los trabajadores -lo que de hecho equivale a imponer, coactivamente un cierre-, conducta merecedora del reproche y de la sanción de despido impuesta. Actuación consistente en coacciones e injurias a los compañeros para impedir entrar al centro de trabajo o para que no trabajen<sup>168</sup> que, igualmente, estima acreedora del despido justo al vulnerar verbal y físicamente el derecho constitucional al libre ejercicio del derecho a trabajar, y a no ser coaccionados por el hecho de no sumarse a la huelga”<sup>169</sup>.

El despido será calificado como improcedente cuando con ocasión de una convocatoria de huelga en el aeropuerto de Barajas, los trabajadores que habían secundado la huelga, insultaran e hicieran sonar un silbato cerca del oído de una empleada que había acudido a trabajar<sup>170</sup>. La imposición de una pena por participar en los piquetes “debía tener lugar tras una individualización adecuada de los actos ilícitos y no mediante la imputación colectiva a un grupo de determinados actos penalmente reprochables, para condenar a cualquiera de ellos. La cuestión, en el terreno estrictamente laboral, es distinta.

El derecho de huelga incluye el derecho de difusión e información sobre la misma<sup>171</sup>, pero no puede tutelar el de coaccionar, amenazar, o ejercer actos de violencia para perseguir sus fines, pues el mismo no incluye “la posibilidad de ejercer sobre terceros una violencia moral de alcance intimidatorio, porque ello es contrario a bienes constitucionalmente protegidos como la dignidad de la persona y su derecho a la integridad que han de respetar no sólo los poderes públicos, sino también los ciudadanos

---

<sup>167</sup> STSJ Cataluña 20 enero 1994 (AS 1994/154).

<sup>168</sup> SSTS 24 marzo 1987 (RJ 1987/1663).

<sup>169</sup> STS 8 abril 1985 (RJ 1985/1853), STCo 8 abril 1981 (RTC 1981/11) y STCo 21 marzo 1984 (RTC 1984/41).

<sup>170</sup> STSJ Madrid 23 junio 2008 (RJ 2008/2146).

<sup>171</sup> STCo 15 diciembre 1983 (RTC 1983/120).

de acuerdo con los arts. 9 y 10 de la Norma fundamental<sup>172</sup> tampoco el derecho de huelga comprende la limitación de la capacidad de decisión de otros “mediante la coacción psicológica o moral”<sup>173</sup>.

### **2.3.12 Abuso del crédito horario de los representantes de los trabajadores.**

En relación con esta causa es necesario decir que “no cabe someter el momento de utilización del crédito horario a previa autorización del empresario, como tampoco incumbe a éste injerirse en la actividad proyectada por el representante, dado que la exigencia de un requisito habilitante en uno u otro sentido no sería conciliable con la libertad sindical (artículo 28.1 CE). Claro es que un uso indebido del crédito horario, por atender al interés de los representados y quebrantar los postulados de buena fe y de lealtad recíprocamente exigibles en la relación laboral, constituiría ilícito laboral sancionable; de ahí el deber de justificación (artículo 37 ET) que posibilita la depuración de la conducta observada<sup>174</sup>. Y asimismo se ha sostenido que el crédito horario está configurado como una garantía de la función representativa y el titular natural del derecho de representación es el colectivo de los trabajadores representados, sin perjuicio de que la empresa pueda ejercitar su facultad disciplinaria en supuestos excepcionales en los que quede patente el abuso<sup>175</sup>”<sup>176</sup>.

En los casos en los que el trabajador, presta servicios en la industria cárnica y se ausente de su jornada laboral para ejercer las funciones propias de representación sindical, y el actor se dedique a explotar un negocio dedicado a la preparación y venta de cabezas de cordero asadas para restaurantes. Dicho comportamiento fue detectado a través de la contratación de detectives por parte de la empresa que encargó al trabajador un pedido para comprobar si realmente simultaneaba su trabajo por cuenta de la empresa demandada con la explotación de un negocio propio<sup>177</sup>.

---

<sup>172</sup> STCo 2 diciembre 1982 (RTC 1982/72).

<sup>173</sup> STCo 15 diciembre 1983 (RTC 1983/120) y AATC 9 marzo 1992 (RTC 1992/73).

<sup>174</sup> STS 12 febrero 1990 (RJ 1990/896).

<sup>175</sup> SSTS 5 junio 1990 (RJ 1990/5021).

<sup>176</sup> STSJ 10 noviembre 2005 (AS 2006/783).

<sup>177</sup> STSJ Murcia 22 septiembre 2010 (AS 2010/1886).



Se debe de considerar incumplimiento contractual “la trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño en el trabajo, debiendo el trabajador cumplir con las obligaciones anejas a su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe, arts. 5 a) y 20. 2 del ET y dicha trasgresión, constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que debe presidir la correcta ejecución del contrato; que la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, pues su naturaleza genera derechos y obligaciones recíprocos, que se traduce en una exigencia de comportamiento ético, acorde a una serie de valoraciones objetivas, que limita o condiciona el ejercicio de los derechos subjetivos, y que se concreta en valores que pueden traducirse por lealtad, honorabilidad, probidad y confianza; que la esencia de su incumplimiento no está en la causación de un daño, sino en el quebranto de los anteriores valores, por lo que a pesar de la inexistencia de perjuicio alguno a la empresa, a pesar de ser un elemento a considerar y ponderar en orden a su gravedad, no se enerva la trasgresión, para cuya consideración también deben valorarse las condiciones personales y profesionales del trabajador y la confianza depositada en el mismo; que tampoco es necesaria la concurrencia de dolo en la conducta entendida como conciencia y voluntad en su realización, pues basta que los hechos se produzcan de manera culposa, si la culpa es grave e inexcusable, para estimar cometida la infracción de la norma”<sup>178</sup>.

Otro de los supuestos es el que el empleado se ausenta de su puesto de trabajo de forma reiterada e injustificada indicando que hacía uso del crédito horario, mientras era utilizado para fines personales del actor<sup>179</sup>. En relación con el crédito horario sindical, es necesario decir que “corresponde al trabajador en beneficio exclusivo del colectivo de trabajadores a los que representa y defiende”<sup>180</sup>, pero, “también, a que esa actividad representativa se injerta en el desarrollo de un contrato de trabajo, cual es el mantenido por el representante colectivo o sindical con la empresa, en el que la empleadora sacrifica o cede parte de un derecho que, legalmente, le corresponde en aras a la consecución de un fin de índole colectivo-laboral”<sup>181</sup>.

---

<sup>178</sup> STS 18 mayo 1987 (RJ 1987/3725), STS 30 octubre 1989 (RJ 1989/7462), STS 14 de febrero 1990 (RJ 1990/1086) y STS 26 febrero 1991 (RJ 1991/875).

<sup>179</sup> STSJ Andalucía, Sevilla 7 diciembre 2007 (RJ 2008/1138).

<sup>180</sup> STS 14 de abril de 1987 (RJ 1987/2762).

<sup>181</sup> STS 14 junio 1990 (RJ 1990/5075).

Ante la dificultad de realizar un control del crédito horario, por cuanto que el mismo está previsto en el art. 68. e) ET, y “está configurado como garantía de la función representativa, y es paradójico, el hecho de que lo que es un garantía de la función representativa, se torne con tanta frecuencia en causa de despidos disciplinarios, lo que invita y obliga y reflexionar de nuevo si en realidad, el presunto incumplimiento de las funciones propias de la representación y defensa obrera, aunque haga uso de horas retribuidas por el empresario, constituye por sí sola una transgresión de la buena fe contractual”<sup>182</sup>.

Según el Tribunal Supremo, “la presunción de que las horas solicitadas para el ejercicio de las tareas representativas son empleadas correctamente, deriva del derecho de los representantes a ejercitar libremente su cargo y sólo se destruye por la prueba de una conducta sostenida de empleo en propio provecho del crédito horario, o por la acreditación de una infracción grave”<sup>183</sup>. Y es que en el momento en el que se actúa con fines que difieren de los legalmente establecidos cuando se hace un uso del crédito sindical o representativo, estos constituyen una reprochable y sancionable transgresión de la buena fe contractual, además de un fraude a los intereses de los representados que debe ser corregido a nivel empresarial<sup>184</sup>.

## **VII. CONCLUSIONES.**

El análisis desarrollado en las páginas anteriores constituye ante todo un intento de conocer una amplia causa de despido disciplinario que en nuestro ordenamiento jurídico se encuentra explicada de una manera un tanto abierta.

Cabe ahora recapitular los aspectos fundamentales, contemplados desde una perspectiva lo más amplia posible, con el propósito de dar una visión unitaria a las nociones examinadas y comprender qué papel juega el despido disciplinario, y en especial la transgresión de la buena fe contractual que se da entre empresario y trabajador, intentando alcanzar todo esto en las conclusiones que se exponen a continuación.

---

<sup>182</sup> STS 2 noviembre 1989 (RJ 1989/7987).

<sup>183</sup> STS 13 junio 1990 (RJ 1990/5068).

<sup>184</sup> STSJ 18 noviembre 2009 (AS 2009/3103).

Primera: En relación al despido disciplinario es necesario dejar claro que para que éste llegue a producirse, se necesita que se cumplan dos requisitos: gravedad y culpabilidad, valorando individualmente cada caso y teniendo en cuenta las circunstancias y la realidad social en la que se producen los hechos. En muchos casos se aplica la teoría gradualista, aspecto importante en nuestro ordenamiento jurídico, ya que a través de ella se pretende concretar si aquellas conductas cometidas por los trabajadores reúnen las características que faculten a la empresa para despedir al empleado o simplemente constituyan una falta grave, en la que no cabría aplicar la máxima sanción que se viene explicando. Para evitar que el trabajador sea despedido de manera injustificada, debería ser imprescindible analizar con la mayor honestidad posible todo lo acontecido anteriormente antes de proceder a imponer la máxima sanción y romper así el vínculo laboral.

Segunda: Se exigirá la continuidad o reiteración en el comportamiento del trabajador en aquellas causas que se deban a una disminución en el rendimiento, faltas de asistencia o impuntualidad y aquellas relacionadas con el acoso. En cambio, solamente será necesario que sucedan una única vez los hechos por parte del empleado referidos a la embriaguez, indisciplina, ofensas físicas o, como en el caso que nos ocupa, la transgresión de la buena fe contractual.

Tercera: La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario es considerada como un “cajón de sastre” debido a la gran cantidad de comportamientos realizados por el trabajador constitutivos de esta falta. Esta denominación se debe a que aquellas conductas que no se puedan incluir en los demás apartados del artículo 54.2 ET, concurriendo los requisitos ya mencionados, se podrán encuadrar en el apartado d) de dicho artículo. Esta técnica utilizada por el legislador es algo que se debe valorar debido a que es muy difícil tipificar todas las conductas que pueden llegar a darse en una empresa y que sean constitutivas de sanción.

Cuarta: Es importante señalar que en la carta de despido se concreten las conductas imputables al trabajador como graves o culpables, la fecha en la que se cometieron los hechos, relatados de la manera más exacta posible, y la fecha de efectos, ya que a partir de esta última comienza el plazo de caducidad de la acción, permitiendo al trabajador una posibilidad de defensa. Hay que destacar que no siempre se cumplen todos los requisitos citados cada vez que se procede a despedir al trabajador, ya que son muchos casos en los

que por la concurrencia de defectos formales se ha llegado a considerar nulo el despido disciplinario.

Quinta: Los convenios colectivos también juegan un papel importante a la hora de sancionar las infracciones que han sido cometidas por parte de los trabajadores, ya que muchos de ellos estipulan en su contenido las diferentes graduaciones en dichas sanciones. La dureza de la sanción será directamente proporcional a la gravedad de la conducta, ya que en muchos de estos acuerdos se aplican castigos más leves que el despido disciplinario.

Sexta: Con el fin de evitar el uso abusivo del empleador de su facultad sancionadora, se debe analizar cada conducta de una manera individualizada y específica para conseguir una plena coherencia y adecuación entre la persona, el hecho y la sanción. Este carácter individualizador, se debe de tener presente sobre todo en aquellos casos donde concurren enfermedad o incapacidad del empleador, en función de la particularidad del sujeto que resulta afectado.

Séptima: En relación con el abuso del crédito horario utilizado por los representantes de los trabajadores, se debe destacar que en los supuestos en los que se cometan daños de forma deliberada a la empresa, se considerará causa justificada de despido cuando quede acreditado. Esta causa de transgresión de la buena fe contractual es una de las más difíciles de demostrar y la que mayor gasto conlleva para la empresa, ya que se pretende revelar cuál es la verdadera conducta del trabajador durante su ausencia en el puesto de trabajo a través de la contratación de detectives.

Octava: Solamente será necesaria la pérdida de confianza por parte del empresario depositada en el trabajador para incurrir en una transgresión de la buena fe contractual. Esto es debido al hecho de no haber cumplido con los deberes de fidelidad, lealtad y confianza, quedando todo ello recogido en una amplia variedad de supuestos como consecuencia de su generalidad.

Novena: La transgresión de la buena fe contractual constituye una guía útil para la empresa, ya que a partir de la reforma laboral de 2012, se ha visto cada vez más la consecuencia directa que esta causa de despido ejerce sobre la facultad sancionadora del empresario. Por lo tanto, esta voluntad unilateral del empleador, sería solamente un derecho exclusivo de éste, debido a que ni por voluntad unilateral del trabajador ni por mutuo acuerdo se podría realizar la extinción del contrato de trabajo.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

AGRA VIFORCOS, B.: Comportamiento desleal en la dinámica de la relación laboral: (Estudio del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores. (Tesis doctoral). Universidad de León (2003).

AGUILERA IZQUIERDO, R.: *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Navarra, Aranzadi, 1997.

ALBIOL MONTESINOS, I.: “Despido disciplinario” en *Extinción del Contrato de Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011.

ALONSO OLEA, M.: *El despido (un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario)*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1957.

BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONEZ, J.I.: *El despido disciplinario y sus causas. Análisis de la jurisprudencia*, Granada, Comares, 2001.

CARDENAL CARRO, M.: “Desdramatizando el uso de Internet en el trabajo”, *Aranzadi Social*, núm. 15, 2001.

CARRO IGELMO, A.J.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido”, en *Revista Técnico Laboral*, Núm. 14, Vol. IV.

CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J., & MERCADER UGUINA, J.: “Artículo 54. Despido disciplinario”, En *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Valladolid, Lex Nova, 2016, 1182.

DOMBLÁS, M., & FERNÁNDEZ BARAIBAR, M.: *Causas del despido disciplinario*, Pamplona, Aranzadi, 2007.

FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A.: “A vueltas con el control empresarial sobre la actividad laboral: test de honestidad, telemarketing, registro de terminales y uso --o abuso-- de Internet”, *Tribuna Social*, núm. 168, 2004.

GARCÍA NINET, J.I.: “Sobre el uso y abuso del teléfono, del fax, del ordenador y del correo electrónico de la empresa para fines particulares en lugar y tiempo de trabajo. Datos para una reflexión en torno a las nuevas tecnologías”, *Tribuna Social*, núm. 127, 2001.

GARCÍA VIÑA, J.: *La buena fe en el contrato de trabajo: Especial referencia a la figura del trabajador*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2001.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012.

GIL ALBURQUERQUE, R.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en AA.VV.: *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Madrid, Cinca, 2009.

GIL Y GIL, J.L.: *Principio de la buena fe y poderes del empresario*, Sevilla, Carl, 2003.

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: *El despido: Cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta*, Valladolid, Lex Nova, 2009.

GORELLI HERNÁNDEZ, J & GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: *El despido disciplinario*, Madrid, Grupo Difusión, 2008.

HERNÁNDEZ GIL, A.: *La concepción ética y unitaria de la buena fe*, Obras Completas, tomo 1, Espasa Calpe, Madrid, 1987.

KORSCH, K.: *Lucha de clases y derecho del trabajo*, 1922 (trad. De VERNAL, J.L.), Barcelona, Ariel, 1980 en GIL ALBURQUERQUE, R.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en AA.VV.: *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Madrid, Cinca, 2009.

MARTÍNEZ CALCERRADA, L.: “La buena fe y el abuso del derecho. Su respectiva caracterización como límites en el ejercicio de los Derechos”, en *Revista de Derecho Privado*, Vol. 63, 1979.

MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: “El despido disciplinario: forma, lugar, tiempo, calificación y efectos”, en *La extinción del contrato de trabajo*, Vol. IV, Navarra, Aranzadi, 2011.

MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: *El despido disciplinario: Forma, Lugar, Tiempo, Calificación y Efectos*, Navarra, Aranzadi, 2009.

MERCADER UGUINA, J.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013. pág. 570.

MONTOYA MELGAR, A.: *Dirección de la actividad laboral*, en VVAA.: “Comentarios a las leyes laborales. El estatuto de los trabajadores”, Madrid, EDERSA, 1985.

MONTOYA MELGAR, A.: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2001.

MORENO GENÉ, J., & ROMERO MURILLO, A.: *El despido del trabajador por motivo de sus ausencias al trabajo*, Barcelona, Atelier, 2013.

MORENO VIDA, M.N.: “Persona, conflicto social y pluralismo: grupos organizados y mediación de los conflictos”, en MONEREO PÉREZ, J.L.: *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Granada, Comares, 2002.

PALOMEQUE LÓPEZ, M., & ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del trabajo*, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, 2013.

PEDRAJAS MORENO, A.: *Traslado y obediencia debida del trabajador: criterios jurisprudenciales*, “AL”, núm. 33, 1990.

PÉREZ DEL RÍO, T.: “La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida: comentario a la STS de 7 de Marzo de 1986, “*Temas Laborales*”, núm. 8, 1986.

PRADOS DE REYES, F.: “Causas del despido disciplinario”, en AA.VV.: *Despido: Otras formas de extinción del contrato de trabajo*, Madrid, Francis Lefebvre, 2007.

RÍOS SALMERÓN, B.: “Artículo 54. Despido disciplinario”, En *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Navarra, Aranzadi, 2013.

RUANO ALBERTOS, S.: “Facultades de control por medios informáticos”, *Tribuna Social*, núm. 162, 2004.

RUBIO DE MEDINA, M, *El despido disciplinario*, Barcelona, S.A. Bosch, 2000.

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *El despido laboral y los expedientes de crisis*, Bilbao, Deusto, 1969.

SALA FRANCO *et altri*: *Derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995.