

---

# **LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE COMO CAUSA DE DESPIDO DISCIPLINARIO**

**Marc Manubens Soto**

---

---

Trabajo de Fin de Grado

Grado de Relaciones Laborales

Curso 2014/2015

Director: Francesc Pérez Amorós

Fecha de entrega: 15/05/2015

## ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS</b> .....	<b>3</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>4</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>I. LA FIGURA JURÍDICA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO</b> .....	<b>7</b>
1. La facultad sancionadora del empresario .....	7
2. La Reforma Laboral de 2012 sobre el despido disciplinario.....	8
3. El concepto de despido disciplinario .....	10
4. Las causas del despido disciplinario .....	11
5. Formalidades del despido disciplinario.....	16
6. Calificación y consecuencias del despido disciplinario .....	21
<b>II. LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL</b> .....	<b>30</b>
1. Configuración legal y concepto.....	30
2. La concreción jurisprudencial .....	32
3. La concreción convencional .....	41
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>43</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>46</b>
<b>JURISPRUDENCIA UTILIZADA</b> .....	<b>47</b>
<b>CONVENIOS COLECTIVOS CITADOS</b> .....	<b>49</b>

## **ABREVIATURAS**

CC = Convenio Colectivo

ET = Estatuto de los Trabajadores

LGSS = Ley General de la Seguridad Social

LOLS = Ley Orgánica de Libertad Sindical

LPRL = Ley de Prevención de Riesgos Laborales

LRJS = Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

STC = Sentencia del Tribunal Constitucional

STS = Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ = Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TC = Tribunal Constitucional

TS = Tribunal Supremo

TSJ = Tribunal Superior de Justicia

## RESUMEN

La transgresión de la buena fe contractual aparece en la normativa como una causa de despido disciplinario muy difusa. Para concretarla, en el presente trabajo realizo un estudio de la doctrina jurisprudencial emitida los últimos años por el Tribunal Supremo y los Tribunales Superiores de Justicia, que han aportado las características comunes que reúnen los supuestos de vulneración, por parte de los trabajadores, del deber de buena fe que rige el vínculo laboral y que deben ser sancionados con el despido, además de interpretar de distinta manera sus manifestaciones. Del mismo modo, reviso los convenios colectivos sectoriales de Catalunya para mostrar la importancia de su papel a la hora de tipificar, como faltas muy graves, algunas conductas específicas de su actividad que transgreden la buena fe contractual y son sancionadas con el despido.

En todo caso, para situar la causa objeto de estudio, en el primer bloque del trabajo analizo la figura jurídica del despido disciplinario, contextualizándola en el entorno actual, después de los cambios sufridos por la Reforma Laboral de 2012, detallando su concepto, causas, formalidades, calificación y consecuencias.

## INTRODUCCIÓN

En este trabajo pretendo analizar de una forma profunda una de las causas de despido disciplinario, la transgresión de la buena fe contractual, regulada en el artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores. Aunque la regulación jurídica del despido disciplinario siempre me ha parecido muy interesante, la principal motivación que me ha llevado a tratar esta temática ha sido el carácter difuso de dicha causa, debido a una falta de regulación concreta otorgada por la normativa. Por lo tanto, mi intención es reflexionar sobre el concepto de la transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario, para conocer realmente cuando se produce, pudiendo identificar sus concretas manifestaciones.

Para tratar de lograr el objetivo, he estructurado el trabajo en dos partes. En primer lugar, contextualizo la actual figura jurídica del despido disciplinario, una consecuencia directa de la facultad sancionadora del empresario que se vio potenciada, desde el punto de vista empresarial, por la Reforma Laboral de 2012. Asimismo, para situar la transgresión de la buena fe como causa de despido, he estudiado de una forma teórica el concepto de despido disciplinario, sus causas, sus formalidades generales y peculiares y, finalmente, los motivos y consecuencias de su calificación procedente, improcedente o nula; consultando la previsión legislativa, especialmente la realizada por el Estatuto de los Trabajadores, y utilizando distintas fuentes bibliográficas para desglosar los detalles de este instrumento sancionador.

Posteriormente, examino de forma detallada la transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario. Respecto el primer bloque del trabajo, en esta segunda parte, toma mucha más importancia la vertiente práctica de la causa objeto de estudio, puesto que la jurisprudencia y los convenios colectivos son los mecanismos que más precisan su concepto y sus manifestaciones. Así pues, me remito a distintas sentencias recientes dictadas por el Tribunal Supremo y los Tribunales Superiores de Justicia, para determinar las características comunes de la causa y ver sus principales manifestaciones con su correspondiente tratamiento jurisprudencial.

Por su parte, reviso los convenios colectivos sectoriales vigentes actualmente en Catalunya para mostrar si tipifican conductas específicas de su actividad que se consideren transgresoras de la buena fe contractual, calificándose como faltas muy graves y sancionándose con el despido disciplinario.

Finalmente, expongo una serie de conclusiones en las que muestro mi opinión personal después de realizar el trabajo.

## I. LA FIGURA JURÍDICA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

### 1. La facultad sancionadora del empresario

La acción del despido es consecuencia directa del poder disciplinario del empresario, *“que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad.”*<sup>1</sup>

Esta facultad permite imponer sanciones a los trabajadores, manifestando la posición de privilegio del empresario en las relaciones laborales. Sin embargo, se trata de un poder vinculado al principio de legalidad, ya que la conducta infractora y la sanción aplicable deben estar previstas normativamente, como señala la Sentencia nº 17/2000 del Tribunal Constitucional. De igual forma se pronuncia el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, que añade en su segundo punto que la valoración de dichas faltas y las correspondientes sanciones siempre son revisables ante la jurisdicción. Se trata de un derecho de los trabajadores.

Según el artículo 54.1 ET, el empresario podrá decidir la extinción del contrato mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. En este sentido, la jurisprudencia desarrollada por el Tribunal Supremo manifiesta que se debe respetar la proporcionalidad y adecuación entre los hechos y la sanción, valorando individualmente cada caso, puesto que se trata de la máxima sanción para la comisión de faltas de los trabajadores.

---

<sup>1</sup> GONZÁLEZ, Alfonso, *El despido: Análisis práctico de los aspectos sustantivos y procesales*. 1ª edición. Valladolid: Lex Nova, 2012, p. 20.

## 2. La Reforma Laboral de 2012 sobre el despido disciplinario

La Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, produjo una mayor flexibilidad interna y una reducción de los costes del despido. A continuación, analizaré la afectación de la Reforma Laboral de 2012 sobre el despido disciplinario basándome en un artículo publicado en la revista virtual “Relaciones Laborales”, correspondiente a la editorial “La Ley”.<sup>2</sup>

El principal cambio se produjo en la indemnización prevista para los despidos considerados improcedentes, fijándose, para los contratos celebrados después de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, en 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. En el caso de los contratos formalizados antes de la Reforma, se prevé un doble régimen de cuantía por año, 45 días para el período anterior a la entrada en vigor del Real Decreto Ley, el 12 de febrero de 2012, y 33 días para el resto. Asimismo, en esta última hipótesis el máximo es de 24 mensualidades, excepto si durante el período anterior a la Reforma Laboral se trabajaron más de 720 días; en dicho supuesto el tope será el de 42 mensualidades, establecido anteriormente.

Los salarios de tramitación, aquellos no cobrados por el trabajador desde el momento en que se comunica la extinción de su relación laboral hasta la calificación judicial del despido, también se vieron afectados por la Ley 3/2012. Según el fundamento de derecho cuarto de la Sentencia de 13 de mayo de 1991 (RJ 1991\3907) de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el objetivo principal de estos salarios consiste en “*compensar al trabajador de uno de los perjuicios que para él derivan del hecho del despido y durante la tramitación del proceso correspondiente.*”

Desde la aplicación de la Ley 3/2012, el trabajador solamente tendrá derecho a este concepto si la empresa opta por su readmisión en el caso de que el despido sea declarado improcedente. También en el caso de los despidos considerados nulos.

---

<sup>2</sup> TOSCANI, Daniel, “Las reformas llevadas a cabo en el régimen jurídico del despido por la reforma laboral de 2012”, *Relaciones Laborales*, Sección Doctrina: tomo II nº19-20 (2012).



No obstante, de manera excepcional, en el caso de que el empleado despedido de forma improcedente fuera un representante de los trabajadores, tendrá derecho a opción entre la readmisión y la extinción indemnizada; siempre con el abono de los salarios de tramitación correspondientes.

Esta eliminación generalizada de los salarios de tramitación ha posibilitado que los empresarios despidan improcedentemente a sus trabajadores extinguiendo la relación contractual solamente mediante una indemnización, con una cuantía inferior a la anterior.

Además, como señala el artículo antes mencionado, *“se ha invertido la carga de la prueba: ahora se presume procedente el despido y es el trabajador el que tiene que probar que no lo es.”*<sup>3</sup> En mi opinión, se trata de una dificultad añadida a la situación precaria que sufren los empleados despedidos.

Los salarios de tramitación son muy relevantes en la determinación del coste del despido, especialmente en nuestro mercado laboral, en el que se celebran muchos contratos temporales. Esta temporalidad en la contratación provoca que la cuantía de los salarios pueda ser mayor a la de la indemnización. Además, el pago de dichos salarios implica el abono de las cotizaciones a la Seguridad Social no efectuadas durante el mismo periodo. Nos encontramos pues, ante una reducción relevante del coste de los despidos.

De esta misma forma, como recuerda TOSCANI, el TC declaró inconstitucional, en una sentencia de 2002, la medida de la eliminación de los salarios de tramitación en los despidos que pretendía efectuar el Real Decreto Ley 5/2002; ya que consideraba que *“una regulación de este alcance no podía ser objeto de tratamiento a través de la figura excepcional del Real Decreto Ley.”*<sup>4</sup> Se trata pues, de un aspecto que ya se intentó modificar anteriormente, aunque sin éxito.

---

<sup>3</sup> TOSCANI, Daniel, “Las reformas llevadas a cabo en el régimen jurídico del despido por la reforma laboral de 2012”, cit., p. 33.

<sup>4</sup> TOSCANI, Daniel, “Las reformas llevadas a cabo en el régimen jurídico del despido por la reforma laboral de 2012”, cit., p. 35.

### 3. El concepto de despido disciplinario

El artículo 49.1.k) ET determina que el contrato de trabajo se extinguirá por despido del trabajador. En este sentido, el artículo 54.1 del mismo precepto legal, referido al despido disciplinario, concreta que *“el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”*.

Para determinar la gravedad del incumplimiento, la teoría gradualista *“ha declarado reiteradamente que por ser la sanción de despido la última por su trascendencia y gravedad de entre todas las que puede imponer el empresario en virtud del poder disciplinario que le compete, su enjuiciamiento ha de responder a las exigencias de proporcionalidad y adecuación entre el hecho cometido y la sanción impuesta teniendo en cuenta todas las notas concurrentes, llevando a cabo una tarea individualizadora de la conducta del trabajador a fin de determinar si procede o no mantener la sanción impuesta.*

*Respecto de la culpabilidad hay que tener en cuenta que no es necesario que sea un comportamiento doloso, siendo admisible la falta de diligencia en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.”*<sup>5</sup> Por lo tanto, es necesario analizar las peculiaridades de cada caso concreto para calificar un incumplimiento del trabajador como grave y culpable.

---

<sup>5</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., pp. 28-29.

#### **4. Las causas del despido disciplinario**

El segundo punto del artículo 54 ET especifica las causas que implican un incumplimiento contractual con la consecuencia del despido. Sin embargo, no se trata de una lista cerrada, los convenios colectivos pueden regular otras faltas con la misma graduación y sanción, ya que son instrumentos que precisan las conductas de los trabajadores consideradas incumplimientos graves y culpables.

A continuación, repasaré brevemente las causas previstas en el precepto normativo citado anteriormente:

##### **4.1 Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo**

En este apartado, el Estatuto prevé dos tipos de conductas. Por un lado, las faltas de asistencia, la incomparecencia del trabajador al puesto de trabajo. Por otro lado, la impuntualidad, “*la comparecencia del trabajador en su puesto de trabajo con retrasos sobre el horario pactado o fijado.*”<sup>6</sup> También se considera impuntualidad, el abandono del puesto de trabajo antes del horario de salida pertinente.

En ambos casos, debe tratarse de faltas repetidas e injustificadas para justificar el despido disciplinario conforme esta causa. No obstante, el presente artículo normativo no concreta la cuantía de dichas faltas, debiendo acudir al convenio colectivo aplicable para saber si nos encontramos ante un incumplimiento grave y culpable.

Si el convenio no regula esta cuestión o la empresa no ha suscrito la aplicación de ningún CC, se debe analizar la doctrina jurisprudencial que justifica el comportamiento en base a criterios de razonabilidad.

---

<sup>6</sup> RUBIO DE MEDINA, María Dolores, *El despido disciplinario*, S.A. Bosch, 2000 (actualizado en 2012), p.6.

El principio de la buena fe exige la advertencia, por parte del empresario al trabajador, *“de que está incurriendo en faltas de asistencia que son sancionables, dándole la oportunidad de corregir su actuación, o proceder a sancionar de forma más leve su conducta y no esperar a la acumulación de faltas suficientes para obtener una conducta de mayor gravedad (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de enero de 2006).*

*Estas faltas de asistencia o puntualidad han de ser injustificadas. Se consideran justificadas cuando existan hechos independientes de la voluntad del trabajador, de los cuales no sea en modo alguno culpable, que le impidan asistir al trabajo. Aunque normalmente se exige la justificación a priori de las ausencias, la jurisprudencia ha admitido la justificación posterior cuando no sea posible el previo aviso.”*<sup>7</sup>

#### **4.2 La indisciplina o desobediencia en el trabajo**

Uno de los deberes básicos de los trabajadores es el de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, como señala el artículo 5.c) ET.

Según la Sentencia del TS de 18 de octubre de 1982, la indisciplina o desobediencia en el trabajo consisten *“en una negativa o resistencia terminante y mantenida, decidida y retiradamente, al cumplimiento de las órdenes emanadas por el empresario en el ejercicio normal y regular de sus facultades de dirección, negativa que debe ostentar la suficiente gravedad, transcendencia e injustificación.”*<sup>8</sup>

Es decir, *“para que la desobediencia pueda ser causa de despido es necesario que sea grave, culpable e injustificada.*

---

<sup>7</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 31.

<sup>8</sup> RUBIO DE MEDINA, *El despido disciplinario*, cit., p. 7.

*Las simples desobediencias que no encierren una actitud exageradamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación, podrán ser objeto de sanción, pero en ningún caso podrán ser sancionables con la extinción del contrato de trabajo.”*<sup>9</sup> Igualmente, será importante valorar las conductas reguladas en el CC aplicable.

En este sentido, existe la posibilidad de que el trabajador se niegue a cumplir las órdenes empresariales en aquellos casos en *“que se impartan con manifiesta arbitrariedad, abuso de derecho, o aquellas que vulneren derechos fundamentales, así como aquellas que impliquen riesgos para su salud o seguridad.”*<sup>10</sup>

#### **4.3 Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos**

La jurisprudencia del Tribunal Supremo requiere que para fundamentar el despido como procedente según esta causa, *“es preciso que consten las expresiones utilizadas, las incorrecciones o los comentarios realizados por el trabajador, con la finalidad de poder determinar su alcance y su valoración jurídica y considerarlas como un incumplimiento contractual grave y culpable.*

*En el caso de las ofensas verbales, la doctrina jurisprudencial ha venido exigiendo que exista un animus iniurandi, en el sentido de que las palabras o acciones se produzcan con intención de ofender.”*<sup>11</sup>

*“En estos casos es suficiente una sola ofensa, ya sea física o verbal, para justificar la procedencia del despido, siempre que se acredite la gravedad y culpabilidad exigibles por parte del empresario.”*<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 33.

<sup>10</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 33.

<sup>11</sup> RUBIO DE MEDINA, *El despido disciplinario*, cit., p. 8.

#### **4.4 La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo**

Se trata de 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>13</sup>

Trataré detalladamente esta causa constitutiva de despido disciplinario en el segundo bloque del presente trabajo, al tratarse del objetivo principal del mismo.

#### **4.5 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado**

El requisito básico para acreditar esta situación como causa de despido disciplinario recae en la voluntariedad en su comisión, “*de la que se derive la disminución del rendimiento laboral, puesto que esta circunstancia es el elemento que permite diferenciar la conducta que podrá ser objeto de un despido disciplinario, sin derecho a indemnización alguna, y la conducta derivada de una ineptitud sobrevenida que se regula en el artículo 52.a) ET que es objeto de extinción del contrato por causas objetivas y que sí determina el derecho a percibir indemnización.*”<sup>14</sup>

En este sentido, se usará como referencia el rendimiento anterior del mismo trabajador que realizaba el trabajo convenido, en los términos señalados en el artículo 20.1 del Estatuto de los Trabajadores. Además, la gravedad de la conducta del trabajador vendrá determinada por la continuidad en el tiempo, excluyéndose aquellas disminuciones esporádicas, ocasionales o aisladas.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p.35.

<sup>13</sup> RUBIO DE MEDINA, *El despido disciplinario*, cit., p. 2.

<sup>14</sup> RUBIO DE MEDINA, *El despido disciplinario*, cit., pp. 8-9.

<sup>15</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 43.

#### **4.6 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo**

Las dos conductas deben repercutir de forma negativa en el trabajo y se diferencian en la exigencia de reiteración. *“La repercusión negativa en el trabajo puede consistir en una disminución del rendimiento por parte del trabajador, en la posibilidad de producir un mayor número de accidentes, e incluso en la pérdida de imagen o prestigio para la empresa derivada de la conducta del trabajador.”*<sup>16</sup> En el caso de la toxicomanía no se exige la habitualidad.

Para la embriaguez sí, aunque no en todos los puestos de trabajo, como recoge la Sentencia del TS de 4 de febrero de 1984. *“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 al a incidencia que tales conductas pueden tener en su ámbito de trabajo.”*<sup>17</sup>

#### **4.7 El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa**

La finalidad de esta causa es evitar comportamientos de acoso en el centro de trabajo. *“Por acoso debe entenderse toda conducta no deseada que tenga por objeto atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, ofensivo o humillante. Las conductas de acoso que no se refieran a alguno de los supuestos mencionados pueden ser objeto de sanción por vía de la transgresión de la buena fe contractual, o por causa de ofensas verbales o físicas, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por dichas causas para ser objeto de despido.”*<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 46.

<sup>17</sup> RUBIO DE MEDINA, *El despido disciplinario*, cit., p. 10.

<sup>18</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p.51.

## 5. Formalidades del despido disciplinario

La existencia de alguna de las conductas explicadas anteriormente no es suficiente para que el empresario pueda decidir, de forma unilateral y procedente, dar por terminado el vínculo laboral que le une al trabajador. En este sentido, el artículo 55.1 ET impone los requisitos necesarios para efectuar todo despido disciplinario. De este modo, señala que se debe notificar la decisión extintiva al trabajador por escrito, haciendo figurar los hechos que la motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por lo tanto, es obligatorio que, el empresario o la persona que disponga de facultades disciplinarias, formalice una carta de despido en la que se debe hacer constar, *“además de una manifestación clara y contundente de la voluntad empresarial de despedir al trabajador, poniendo fin definitivamente a la relación laboral; los hechos o conductas que se imputan al trabajador y que se reputan constitutivos de incumplimientos graves, culpables y justificativos de la decisión de despedir.”* Asimismo, debe notificarse la fecha en que se cometieron tales hechos. Por último, se debe comunicar la fecha efectiva del despido. En este caso, no es necesario respetar un plazo de preaviso.<sup>19</sup>

Esta comunicación escrita es un mecanismo que utiliza el legislador para favorecer la defensa de los trabajadores despedidos disciplinariamente, que pueden aportar pruebas para demostrar la inexistencia de los hechos citados o la existencia de un incumplimiento menor, desde *“el momento preciso a partir del cual empieza a computar el plazo de caducidad para poder impugnar el despido.”*<sup>20</sup> En definitiva, la carta de despido evita que el trabajador se encuentre en una situación de indefensión.

---

<sup>19</sup> MATORRAS, Ana, *El despido disciplinario: Forma, lugar, tiempo, calificación y efectos. 1ª edición*. Pamplona: Editorial Aranzadi SA, 2009, pp. 19-20.

<sup>20</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 60.



La normativa no regula el lugar en el que se debe notificar la sanción de despido. Sin embargo, se trata de una *“manifestación de voluntad extintiva de carácter recepticio.”* Es decir, requiere el conocimiento del destinatario para generar eficacia. *“Por ello, el empresario debe entregarle personalmente al trabajador la comunicación escrita de despido en la propia empresa o bien remitírsela al domicilio designado por el trabajador a efectos de notificaciones en el marco de la relación laboral con el empresario.”*<sup>21</sup> *“Si el empresario intenta cumplir con su obligación de notificar al trabajador y ésta no llega a producirse por culpa exclusiva del mismo, dicha circunstancia no debe repercutir en perjuicio del empresario.”*<sup>22</sup>

Por último, el artículo 64.4.c) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical exigen que el empresario informe sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves a los representantes de los trabajadores, unitarios y sindicales respectivamente.

Estos preceptos no detallan el contenido de este deber informativo, debiéndose acudir al correspondiente CC aplicable. *“En cualquier caso, parece lógico entender que el contenido de la comunicación no será otro que el referido a la identidad del sujeto despedido, los hechos determinantes de la decisión de despedir y la fecha de efectividad del despido.”* Igualmente, es recomendable que se realice mediante forma escrita, para probar el cumplimiento del deber, aunque la Ley tampoco se pronuncia sobre esta cuestión. *“En caso de incumplimiento de este deber legal, el despido no quedará viciado de improcedencia por falta de forma, sin perjuicio de las responsabilidades que en el ámbito del derecho sancionador quepa imputar al empresario, al suponer su conducta una marginación de las competencias de los representantes, que se reputaría infracción grave.”*<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> MATORRAS, *El despido disciplinario*, cit., p. 23.

<sup>22</sup> SAGARDOY, Íñigo, “La forma del despido disciplinario”: GIL, José Luis; DEL VALLE, José Manuel, *El despido disciplinario: Homenaje al profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, 1ª edición, Madrid: Ediciones Cinca, 2009, p. 217.

<sup>23</sup> MATORRAS, *El despido disciplinario*, cit., pp. 24-26.

El segundo párrafo del art. 55.1 ET, señala que se pueden establecer, por convenio colectivo, otras exigencias formales para el despido. El objetivo de esta previsión es el de establecer más garantías para que la sanción sea adecuada a Derecho. Algunos ejemplos de posibles formalidades añadidas por CC aparecen en la obra de MATORRAS<sup>24</sup>; realización de una audiencia previa, expediente contradictorio, notificación simultánea a los representantes legales, etc.

### **5.1 Formalidades específicas para los representantes de los trabajadores**

*“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.”* De esta manera se pronuncia el tercer párrafo del art. 55.1 ET respecto a estos trabajadores que actúan de representantes laborales. La tramitación de este expediente contradictorio previo también está prevista en el artículo 68.a) ET y en el 10.3 LOLS, para los representantes unitarios y sindicales respectivamente. Asimismo, los artículos 30 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales extienden esta garantía estatutaria a los responsables y delegados de la prevención de riesgos de la empresa.

El TC dictó en su Sentencia de 23 de noviembre de 1981, que el expediente contradictorio se debe exigir, incluso, para los trabajadores que se presenten como candidatos para ser elegidos representantes. Además, según la Sentencia del TS de 18 de febrero de 1997, este trámite debe cumplirse para los representantes de los trabajadores durante su mandato y en el año siguiente al mismo.<sup>25</sup>

La normativa aplicable no concreta esta formalidad, siendo muy importante el papel de los CC. Sin embargo, la jurisprudencia del TS afirma que el expediente contradictorio debe consistir en la comunicación del pliego de cargos al trabajador afectado y a los representantes legales con la correspondiente audiencia previa.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> MATORRAS, *El despido disciplinario*, cit., pp. 42-43.

<sup>25</sup> RUBIO DE MEDINA, *El despido disciplinario*, cit., p. 13.

<sup>26</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 65.

El trabajador “*podrá aceptar, negar o matizar los cargos imputados, pudiendo solicitar la proposición de las pruebas que estime oportunas para su defensa.*”<sup>27</sup>

Finalmente, el empresario decidirá si impone la sanción o no, notificando la resolución al afectado y a los representantes involucrados en el proceso.

## **5.2 Formalidades específicas para los trabajadores afiliados a un sindicato**

El último párrafo del artículo 55.1 ET prevé la realización de una audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente al sindicato al que está afiliado el trabajador que se quiere despedir disciplinariamente. Se trata de una obligación de comunicar de una forma justificada la decisión que quiere adoptar el empresario, “*de modo que antes de adoptar una decisión extintiva en firme pueda tenerse en cuenta la información que proporcione el delegado sindical al empresario sobre determinados aspectos o particularidades de la conducta y de la situación del trabajador afectado.*”<sup>28</sup> Es decir, la audiencia previa otorga una protección adicional a los trabajadores afiliados por parte de los representantes de su sindicato; una “*defensa sindical preventiva*”, en términos utilizados por la doctrina del Tribunal Supremo.

No obstante, para hacer efectivo este trámite, es necesario que la empresa conozca la situación de afiliado del trabajador. Igualmente, también debe existir la figura del delegado sindical del sindicato correspondiente en el centro de trabajo. Asimismo, aunque se cumplan los requisitos anteriores, el trabajador tiene derecho a renunciar a esta garantía si lo considera oportuno, haciéndolo constar por escrito.

La ejecución adecuada de la audiencia previa consiste en que el empresario se dirija al delegado o delegados sindicales informando sobre sus intenciones de despedir al trabajador, pudiendo aportar pruebas sobre el comportamiento que motiva la decisión y dando la oportunidad de que los representantes sindicales realicen las observaciones pertinentes para, en su caso, frenar la imposición de la sanción máxima por parte del empresario.

---

<sup>27</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 66.

<sup>28</sup> MATORRAS, *El despido disciplinario*, cit., pp. 27-28.

### 5.3 La oportunidad de subsanar defectos formales

El artículo 55.2 ET otorga al empresario la oportunidad de realizar un nuevo despido cumpliendo los requisitos formales omitidos en el precedente, “*dentro del improrrogable plazo de veinte días naturales, a contar desde el día siguiente a la fecha de efectividad del primitivo despido; sin que quede claro si se trata de una posibilidad incondicionada o, por el contrario, condicionada a la falta de impugnación por el trabajador.*”<sup>29</sup>

Según la jurisprudencia emitida por distintos Tribunales Superiores de Justicia<sup>30</sup>, el empresario debe comunicar al trabajador su voluntad de privar de todo efecto al primer despido, aunque no lo readmita de forma efectiva, para volver a despedirlo por los mismos hechos corrigiendo los vicios formales causados anteriormente. Para hacerlo correctamente, debe dejar constancia de que está subsanando los defectos de forma que podrían privar de validez al mismo.

Por último, como señala el mismo art. 55.2 ET, el empresario deberá poner a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social. Es decir, desde la fecha de efectos del primer despido hasta la del segundo, correspondiente a la subsanación de defectos.

---

<sup>29</sup> MATORRAS, *El despido disciplinario*, cit., p. 58.

<sup>30</sup> Distintos extractos de sentencias de los TSJ Castilla y León, Canarias, Catalunya y Galicia; citados en MATORRAS, *El despido disciplinario*, cit., p. 59.

## **6. Calificación y consecuencias del despido disciplinario**

En este apartado analizaré los distintos efectos que supone cada una de las calificaciones del despido disciplinario, sin entrar en demasiados detalles referentes al Derecho procesal que rige esta cuestión.

El trabajador puede aceptar o puede decidir impugnar judicialmente la decisión extintiva del empresario. De este modo, aunque la decisión extintiva no respetara los requisitos formales o de causa vistos anteriormente, “*si el trabajador no impugna el despido dentro del plazo de caducidad de la acción de despido (los 20 días hábiles siguientes a la fecha de efectos del despido, según el art. 59.3 ET y el art. 103.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social) la decisión extintiva adquiere firmeza y continuará desplegando su eficacia extintiva de la relación laboral, como si fuera válido, por entenderse que el trabajador acepta el despido con todas sus consecuencias.*”<sup>31</sup> Es decir, el despido se consideraría como procedente, ajustado a Derecho.

Por su parte, si el trabajador impugna la decisión empresarial dentro de plazo, los efectos extintivos inicialmente previstos en dicha sanción pueden verse modificados, ya sea por acuerdo entre las partes o por la sentencia que ponga fin al procedimiento. En el caso de acudir a la tutela judicial, el despido se calificará como procedente, improcedente o nulo, como señala el art. 55.3 ET y 108.1 LRJS. A continuación, explicaré los efectos previstos en cada supuesto.

### **6.1 La procedencia del despido disciplinario**

El despido se considerará procedente “*cuando los hechos imputados al trabajador en la carta de despido hayan quedado acreditados y éstos sean constitutivos de falta muy grave sancionable con el despido.*”<sup>32</sup> También deberán cumplirse los requisitos formales previstos en el convenio colectivo aplicable, si es el caso.

---

<sup>31</sup> MATORRAS, *El despido disciplinario*, cit., pp. 69-70.

<sup>32</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 252.

La procedencia de la decisión extintiva producirá la extinción de la relación laboral entre el empresario y el trabajador, generando efectos desde la fecha prevista en la comunicación realizada; así como causando baja en la Seguridad Social, cesando la obligación de cotizar por parte de la empresa.

Además, el trabajador no recibirá ningún tipo de indemnización ni el abono de los salarios de tramitación, como determina el art. 55.7 ET y el art. 109 LRJS. Sin embargo, sí que podrá reclamar el abono de los salarios adeudados, del finiquito.

## **6.2 La improcedencia del despido disciplinario**

La calificación de la decisión extintiva como improcedente puede deberse a razones puramente formales o referentes a motivos de fondo de la cuestión. Con carácter general, el órgano jurisdiccional analiza si se han respetado los requisitos formales correspondientes para declarar la improcedencia del despido; es decir, de forma previa a la valoración de las causas que lo motivaron. No obstante, el artículo 108.3 LRJS establece que si se trata de una reclamación de nulidad por parte del trabajador que aporta un indicio de discriminación o vulneración de derechos fundamentales se debe examinar el fondo del asunto independientemente de la forma y el procedimiento realizado para ejecutar la extinción de la relación laboral.

### **a) La declaración de improcedencia por razones formales**

La improcedencia del despido puede declararse por diversas causas formales: *“por haberse efectuado un despido verbal, por haberse remitido una comunicación escrita de despido que no reúna los requisitos legales, por inobservancia o cumplimiento defectuoso de los deberes de dar audiencia al delegado sindical y/o del de tramitar expediente contradictorio previo, o por inobservancia o cumplimiento defectuoso de las formalidades complementarias eventualmente previstas en el convenio colectivo aplicable.”*<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> MATORRAS, *El despido disciplinario*, cit., p. 77.

Es decir, no seguir el procedimiento formal analizado anteriormente provocará la declaración de despido improcedente. Sin embargo, según el art. 110.4 LRJS, en la declaración judicial de improcedencia por falta de forma con opción por la readmisión, el empresario puede efectuar un nuevo despido dentro de los siete días siguientes a la notificación de la sentencia, para subsanar los defectos formales que generaron la improcedencia de la extinción contractual. Se trata de una segunda oportunidad para subsanar los vicios formales. En este caso, la sentencia que declara la improcedencia generará sus efectos y el empresario tendrá que abonar los salarios de tramitación fijados. Además, el trabajador deberá ser readmitido en su anterior puesto de trabajo y ser retribuido hasta que se produzca el nuevo despido, que producirá su cese desde que se comunique.<sup>34</sup>

#### **b) La declaración de improcedencia por motivos de fondo**

La improcedencia puede producirse por distintas razones relacionadas con el fondo del asunto. Para concretar este apartado me basaré en los supuestos listados por MATORRAS, en su capítulo titulado “La declaración de improcedencia por razones de fondo”.<sup>35</sup>

En primer lugar, el despido será improcedente si se acreditan los incumplimientos imputados al trabajador pero no revisten suficiente gravedad para imponer la sanción máxima posible. Es decir, cuando no se respeta la proporcionalidad exigida entre la falta y la sanción.

En segundo lugar, cuando no se demuestren los incumplimientos que se imputan. Siguiendo esta línea, el despido también merecerá tal calificación cuando se invoque un motivo cierto que no justifique la extinción unilateral por causa disciplinaria.

---

<sup>34</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., pp. 256-257.

<sup>35</sup> MATORRAS, *El despido disciplinario*, cit., pp. 79-80.

En este sentido, es el empresario demandado quien ostenta “*la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo (art. 105.1 LRJS).*”<sup>36</sup> Deberá tratarse de los mismos motivos que los contenidos en la comunicación escrita, según señala el segundo punto del mismo artículo anteriormente citado.

Igualmente, el despido será improcedente cuando, anteriormente, ya se hayan sancionado las faltas imputadas al trabajador. Es decir, entra en juego el principio del *non bis in ídem*, la prohibición de juzgar dos veces los mismos hechos.

Por último, se declarará la improcedencia cuando las faltas imputadas al trabajador hubieran prescrito con anterioridad a la fecha del despido.

### **c) Los efectos derivados de la calificación de improcedencia**

Las consecuencias del despido calificado como improcedente aparecen señaladas en el artículo 56 ET. Como exponía en la parte inicial del trabajo, se trata de un precepto que fue modificado recientemente por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes del mercado laboral. De este modo, dicha Reforma Laboral incidió en el importe de la indemnización y la supresión del devengo de los salarios de tramitación.<sup>37</sup> Actualmente, “*cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.*”<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> BARRIOS, Guillermo, “Calificación y efectos del despido disciplinario”: GIL, José Luis; DEL VALLE, José Manuel, *El despido disciplinario: Homenaje al profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, 1ª edición, Madrid: Ediciones Cinca, 2009, pp. 332-333.

<sup>37</sup> GONZÁLEZ, Borja, *Despido declarado improcedente con posterioridad a la reforma: efectos*. Revista Doctrinal Aranzadi Social, Pamplona: Editorial Aranzadi SA, 2012, p. 2.

<sup>38</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 258.



Es decir, en los supuestos de despido improcedente, el empresario podrá decidir extinguir el vínculo laboral que le une al trabajador mediante el abono de una indemnización o, por el contrario, podrá readmitir al trabajador en su puesto de trabajo. Si no se decanta por ninguna opción se entenderá que opta por la readmisión del trabajador, conforme el art. 56.3 ET. No obstante, según la jurisprudencia del TS, no podrá optarse por la readmisión si se trata de un contrato temporal que expira antes de la sentencia que califica la improcedencia del despido. Asimismo, este derecho a opción puede corresponder, excepcionalmente, a ciertos trabajadores, como explicaré más adelante.

En el caso de escoger la extinción indemnizada de la relación laboral, es preciso aplicar las reglas previstas en la Disposición Transitoria 5ª de la Ley 3/2012, referida al cómputo de la cuantía de la indemnización pertinente, en función de la fecha de formalización del contrato que se quiere extinguir. Dichas reglas han sido explicadas en el apartado que pretende concretar la afectación de la Reforma Laboral de 2012 sobre el despido disciplinario.

Siguiendo con la opción por extinguir el contrato, a efectos de computar la antigüedad correspondiente, *“el cálculo de la indemnización ha de hacerse desde el ingreso en la empresa hasta el momento del despido, no hasta la sentencia que lo declare improcedente.”* Esto es porque el despido despliega los efectos extintivos de la relación contractual.<sup>39</sup> Según la Sentencia del TS de 23 de mayo de 2005, la indemnización fijada legalmente tiene carácter de mínimo, pudiendo ser mejorada por CC o contrato.

Por otro lado, en el caso de optar por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, tal y como establece el art. 56.2 ET. El mismo precepto añade que éstos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

---

<sup>39</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 264.

Cabe recordar que los salarios de tramitación tienen una finalidad indemnizatoria, para compensar al trabajador uno de los perjuicios que para él se derivan del hecho del despido, cual es no percibir retribución alguna desde la fecha del despido y durante la instrucción del despido correspondiente, como ya reflejé en el presente trabajo citando la Sentencia del TS de 13 de mayo de 1991.

Sin embargo, es posible que en algunos supuestos de despido improcedente sea imposible readmitir al trabajador por alguna causa material o legal. En esta hipótesis, el art. 110.1.b) LRJS prevé que el demandante pueda solicitar tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación contractual y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia.

Por último, en el caso que el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. Igualmente, si no efectúa la opción se entiende que opta por la readmisión. De esta forma, el art. 56.4 ET determina la excepción al derecho a opción correspondiente al empresario de forma general. Igualmente, el artículo añade que tanto si opta por la indemnización como por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación. Además, el Tribunal Supremo ha reconocido este derecho *“al trabajador que es objeto de despido improcedente, cuando ha sido representante de los trabajadores y el despido se produce dentro del año siguiente a su cese en esa representación, cualquiera que haya sido la causa del despido.”*<sup>40</sup> La finalidad de esta previsión es la de evitar represalias por parte del empresario a la representación de los trabajadores.

Los convenios colectivos también pueden establecer que el derecho de opción corresponda al trabajador, según la Sentencia del TS de 26 de julio de 2005, mejorando la regulación legal de la cuestión a favor de los intereses de los trabajadores. El derecho a opción se deberá ejercer en los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, en los términos previstos en el art. 110.3 LRJS.

---

<sup>40</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 269.

A efectos de Seguridad Social, el art. 209.6 de la Ley General de la Seguridad Social indica que *“aunque el empresario haya dado de baja al trabajador en la Seguridad Social en la fecha del despido, deberá instar el alta y cotizar por él durante el período correspondiente a los salarios de tramitación.”*<sup>41</sup>

### **6.3 La nulidad del despido disciplinario**

#### **a) Supuestos y carga de la prueba**

El artículo 55 ET establece, en su quinto punto, que será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

En este sentido, el artículo 14 de la Constitución prohíbe la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Asimismo, aparecen otros supuestos que se regulan jurisprudencialmente. De esta forma, el Tribunal Constitucional determina que la adopción de medidas de represalia, por parte del empresario, como respuesta al ejercicio del trabajador de tutelar sus derechos se considera una actuación discriminatoria y comporta la nulidad; por vulnerar el artículo 24 de la Constitución referente al derecho a la tutela judicial efectiva.<sup>42</sup>

Igualmente, el despido también será nulo en los supuestos en los que afecte a trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad (art. 55.5. a ET).

---

<sup>41</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 272.

<sup>42</sup> Sentencias TC 14/1993, de 18 de enero y 38/2005, de 28 de febrero, entre otras.

También en el caso de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión, y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis y 5 del artículo 37 ET (permiso de lactancia, reducción de jornada por cuidado de hijo y reducción por cuidado de un menor de ocho años o persona con discapacidad, respectivamente), o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 ET (excedencia por cuidado de hijo); y el 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 los términos y condiciones reconocidos en esta Ley (art. 55.5. b ET).

Respecto al caso de la protección de las mujeres embarazadas, se considera que se trata de una vulneración al derecho constitucional de la no discriminación por razón de sexo. Esta protección *“se lleva a cabo sin establecer requisito alguno sobre la necesidad de comunicar el embarazo al empresario o de que éste deba tener conocimiento de la gestación por cualquier otra vía.”*<sup>43</sup>

Por último, el mismo art. 55 ET indica en su letra c) que será nulo el despido de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Todos estos fragmentos anteriores son de aplicación, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados, finaliza el ya citado art. 55.5 ET. Por lo tanto, en los supuestos recogidos por dicho artículo se suprime la posibilidad de declarar el despido como improcedente; pudiendo ser o procedente por causas distintas o nulo.

---

<sup>43</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 282.

En los supuestos generales en que el trabajador quiere demostrar que se ha producido un comportamiento discriminatorio se produce una inversión en la carga de la prueba sobre el proceso. Es decir, el demandante debe aportar indicios suficientes para fundamentar que ha sido discriminado. Entonces, el empresario es el encargado de demostrar que ha actuado conforme a Derecho, de forma razonable y proporcional, justificando sus acciones ante el Tribunal. *“Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 85/1995, de 6 de junio).”*<sup>44</sup>

#### **b) Los efectos derivados de la calificación de nulidad**

El artículo 55.6 ET y el 113 LRJS indican que el despido declarado nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir. Es decir, de los salarios de tramitación.

El empresario deberá readmitir al trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido. *“Por ello es importante que el trabajador concrete en su demanda todas las condiciones en las que presta servicio, y una vez acreditadas en el acto del juicio se recojan en la sentencia para su posterior cumplimiento.”*<sup>45</sup>

Además, en algunos casos, existirá la obligación de abonar una indemnización al trabajador por aquellos daños sufridos a consecuencia de la conducta empresarial.

---

<sup>44</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 277.

<sup>45</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., pp. 283-284.

## II. LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL

### 1. Configuración legal y concepto

La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, aparece catalogada en el artículo 54.2.d) ET como un incumplimiento contractual que posibilita al empresario extinguir unilateralmente el contrato del trabajador que ha actuado de forma grave y culpable. Es decir, se conforma como una de las causas de despido disciplinario, una cláusula muy genérica que trataré de concretar en las siguientes páginas.

En primer lugar, conviene tener en cuenta que esta previsión normativa de carácter general no es fruto del azar, sino que el legislador ha pretendido, mediante esta cláusula, encuadrar distintas conductas y comportamientos realizados por los trabajadores merecedores de ser castigados con la máxima sanción posible. Por eso, muchos autores consideran que este precepto normativo actúa como cajón de sastre. *“De modo que si no es posible encuadrar la conducta del empleado en los demás apartados y concurren elementos tales como la gravedad, culpabilidad, ruptura de la relación de confianza o un acto de deslealtad, podemos acudir a la previsión normativa para proceder disciplinariamente amparándonos en el apartado d) del artículo 54.2 ET.”*<sup>46</sup> En mi opinión, es interesante que el legislador utilice esta técnica, ya que es imposible tipificar la plenitud de conductas que pueden realizarse en una empresa por los trabajadores y que sean constitutivas de sanción.

La concreción jurisprudencial y convencional de dicha causa es muy importante para desglosar los supuestos que son clasificados como de transgresión de la buena fe contractual. En este sentido, más adelante analizaré la jurisprudencia existente y las previsiones de los convenios colectivos referidas a esta causa de despido disciplinario. Sin embargo, se trata de comportamientos en los que los trabajadores no respetan sus deberes, previstos en los artículos 5.a), 20.2 y 21 ET, actuando de una forma distinta a la conducta esperada en la empresa y sin respetar valores como la fidelidad y la lealtad.

---

<sup>46</sup> SARAZÁ, Jorge, *La transgresión de la buena fe contractual y figuras afines: Una aplicación práctica*. Navarra: Editorial Aranzadi, 2014, p. 44.

En definitiva, *“la transgresión de la buena fe contractual, es un término amplio que engloba la violación de todos los deberes de conducta en el ámbito laboral.”*<sup>47</sup> Para sancionarlos con el despido, deben tratarse de comportamientos graves y culpables. De este modo, conforme la teoría gradualista, se deberán acreditar los hechos efectuados y valorar las peculiaridades pertinentes. Es decir, será preciso efectuar un análisis individualizador en cada caso, valorando la gravedad y culpabilidad de la actuación, de conformidad con el artículo 54.1 ET.

Se presume la nota de gravedad cuando *“queda acreditada la ruptura de la confianza entre las partes en el contrato de trabajo por un incumplimiento del trabajador.”*<sup>48</sup> No obstante, es necesario estudiar todas las circunstancias del supuesto, referidas a la situación del trabajador en la empresa, para determinar si la conducta reviste una especial gravedad que pueda agravar aún más la sanción. En referencia a la culpabilidad, *“no es necesaria la existencia innegociable del dolo o la intención absolutamente deliberada para poder ejecutar un despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual, abuso de confianza, deslealtad o actuaciones similares.”*<sup>49</sup>

Respecto al abuso de confianza, se trata de una *“modalidad de la transgresión de la buena fe contractual, consistente en un mal uso o un uso desviado por parte del trabajador de las facultades que se le confiaron, con lesión o riesgo para los intereses de la empresa, como se dice en la Sentencia del TS de 26 de febrero de 1991.”*<sup>50</sup> Por lo tanto, se trata de trabajadores que ocupan puestos de confianza, como los altos directivos de las empresas. Además, en estos supuestos nunca se aplica la teoría gradualista, puesto que la confianza no puede medirse en grados; o se tiene o no, como señala distinta bibliografía.

---

<sup>47</sup> BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, José Ignacio, *El despido disciplinario y sus causas: Análisis de la jurisprudencia*. Granada: Editorial Comares, 2001, p. 85.

<sup>48</sup> SARAZÁ, *La transgresión de la buena fe contractual y figuras afines*, cit., p. 55.

<sup>49</sup> SARAZÁ, *La transgresión de la buena fe contractual y figuras afines*, cit., p. 59.

<sup>50</sup> IGLESIAS, Manuel, “Transgresión de la buena fe contractual: requisitos y efectos en orden al despido”, *Actualidad laboral*, tomo 1, nº12 (2013), p. 1556.

## 2. La concreción jurisprudencial

En este apartado, utilizaré distintas sentencias para terminar de concretar la definición genérica del concepto de la transgresión de la buena fe contractual y, posteriormente, tratar sus manifestaciones más relevantes.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010 interpreta el citado artículo 54.2.d) ET referente a la causa de despido disciplinario objeto de estudio. En primer lugar, se contextualiza el principio general de la buena fe, indicando que constituye parte esencial del contrato de trabajo y condiciona el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas. Es decir, el TS incide en la previsión efectuada por el artículo 20.2 ET, que establece que trabajador y empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Centrándose en la causa de despido disciplinario, el órgano jurisdiccional determina que la transgresión de la buena fe contractual se considerará un incumplimiento grave y culpable, justificativo de extinguir el contrato, cuando la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador, por quebrar los deberes de fidelidad y lealtad. Asimismo, la Sentencia núm. 350/2007 del TSJ de Islas Canarias de 26 de abril, cita la Sentencia del TS de 4 de marzo de 1991 para recordar que no cualquier transgresión de la buena fe contractual justifica el despido. Por su parte, distinta jurisprudencia, *“ha mantenido que en tal causa de despido se puede incurrir tanto de forma intencional, dolosa, con ánimo consciente y deliberado de faltar a la buena fe y lealtad depositada en el trabajador, como por negligencia, imprudencia o descuido imputable a aquél.”*<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, *El despido disciplinario y sus causas*, cit., pp. 85-86.



La Sentencia del TS de 19 de julio de 2010 también refleja esta doctrina, manifestando que carece de trascendencia la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, siendo suficiente la gravedad y culpabilidad del incumplimiento realizado. *“Tampoco es necesario que la conducta del trabajador ocasione al empresario daños o pérdidas, siendo suficiente que la conducta provoque en el empresario la pérdida de confianza que tenía depositada en el trabajador.”*<sup>52</sup> Además, según el TS, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, tampoco tiene trascendencia.

Después de explicar la noción conceptual de la transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario, pasaré a enumerar y detallar algunas de sus manifestaciones. A modo de ejemplo, pienso que es interesante citar parcialmente la Sentencia del TSJ del País Vasco de 9 de diciembre de 2008, que concreta la casuística de la causa estudiada: *“Así, por ejemplo, se ha considerado que existe transgresión de la buena fe contractual en los siguientes supuestos: la competencia desleal; el uso abusivo de poderes, como cuando se dispone, sin conocimiento de la empresa, de material de la misma; el perseguir beneficios particulares, de forma fraudulenta, como en los siguientes casos: apropiación de materiales de la empresa, apropiación de dinero; apropiarse de fórmulas; falsear partes de trabajo o el uso del teléfono con fines particulares, así como salidas del trabajo con la misma finalidad; la actuación negligente, conculcando el deber de diligencia; la ocultación de hechos graves a la empresa; o el hecho de dormirse el vigilante en horas de trabajo; la realización de trabajos durante la IT, siempre que la actividad desempeñada evidencie la aptitud para el trabajo o sea de tal naturaleza que impida o dilate la curación; las actuaciones irregulares como: las coacciones y amenazas a los no huelguistas; el causar daños en la empresa o en vehículo de la misma por conducir bajo los efectos del alcohol; incitar a los compañeros a abandonar y cerrar el establecimiento; o imputar infundadamente a la empresa infracciones graves; así como el incumplimiento de la normativa sobre incompatibilidades.”*

---

<sup>52</sup> GONZÁLEZ, *El despido*, cit., p. 39.

Se trata pues, de una sentencia que ejemplifica distintas manifestaciones de la transgresión de la buena fe contractual. Sin embargo, hay muchas más conductas que son merecedoras de esta causa de despido disciplinario. A continuación, trataré de repasar las más relevantes basándome en la jurisprudencia emitida los últimos años por distintos órganos judiciales.

En cada manifestación analizada, aportaré sentencias en las que se declare la procedencia o no del despido disciplinario para clarificar los distintos asuntos.

## **2.1 Apropiaciones de dinero o bienes de la empresa**

En este supuesto, los órganos judiciales utilizan un criterio de forma general, “*la apropiación de bienes de la empresa determina la procedencia del despido al margen de la cuantía defraudada, no siendo trascendentes el arrepentimiento o la devolución de lo apropiado.*”<sup>53</sup> Esta teoría jurisprudencial se basa en la vulneración de la confianza que se produce entre trabajador y empresario, una confianza que, como anteriormente señalaba, no puede medirse en grados. Además, se trata de actuaciones en las que el trabajador actuó de una forma deliberada y consciente para realizar la apropiación indebida. En este sentido, estoy de acuerdo con SARAZÁ, al considerar que no se debe aplicar la teoría gradualista en estos casos, puesto que un hurto, por pequeño que sea, constituye una violación de los deberes de lealtad y fidelidad evidente, transgrediendo la buena fe contractual.

A modo de ejemplo, la Sentencia del TSJ de Madrid de 13 de octubre de 2014, declaró procedente el despido disciplinario de una encargada de una tienda del sector alimenticio que consumió productos de la empresa en su horario y lugar de trabajo, contraviniendo la normativa existente. Por otro lado, la Sentencia del TSJ de la C. Valenciana consideró improcedente el despido de un trabajador que llevó a cabo una reducción dineraria de la caja para cuadrar la contabilidad, actuando sin ánimo de fraude y conforme una práctica habitual en la empresa.

---

<sup>53</sup> GIL, Román, “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”: GIL, José Luis; DEL VALLE, José Manuel, *El despido disciplinario: Homenaje al profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, 1ª edición, Madrid: Ediciones Cinca 2009, p. 167.

## **2.2 Abuso de confianza e infidelidad en el manejo de bienes de la empresa**

Se trata de supuestos en los que el trabajador utiliza en beneficio propio o de un tercero la confianza que está depositada en él, por ejemplo, utilizando medios de la empresa para fines particulares. En cada caso será necesario valorar si se ha producido un incumplimiento grave y culpable, vulnerando los valores de lealtad y fidelidad, para proceder a la extinción disciplinaria mediante la causa de la transgresión de la buena fe contractual.

En la Sentencia del TS de 6 de octubre de 2011, se calificó como procedente el despido de una trabajadora que utilizaba el ordenador de la empresa para asuntos propios, tales como chatear o consultar agencias de viajes, vulnerando la normativa de la empresa que prohíbe a los trabajadores utilizar los medios de la empresa en beneficio particular, por cuestiones ajenas al trabajo.

En contraposición, el TSJ de Catalunya, en su Sentencia de 21 de junio de 2012, declaró improcedente el despido de un vigilante de seguridad que durante la jornada laboral, portando el arma reglamentaria y el uniforme, ingirió moderadamente alcohol. El tribunal manifestó que no se produce un abuso de confianza en la actuación del trabajador porque se trata de una conducta conocida y tolerada por la empresa que no afecta a sus facultades, puesto que bebió con moderación (un carajillo y un vaso de orujo de miel).

## **2.3 Realización de competencia desleal**

Según la jurisprudencia, la competencia desleal es *“la dedicación a actividades de la misma o similar naturaleza o ramas de producción de las que se está ejecutando en virtud del contrato de trabajo, sin autorización del empresario.”*<sup>54</sup>

La prohibición de competencia desleal se encuentra regulada en los artículos 5.d) y 21 ET, referentes al deber básico de no concurrir con la actividad de la empresa y al pacto de no concurrencia y de permanencia respectivamente.

---

<sup>54</sup> SARAZÁ, *La transgresión de la buena fe contractual y figuras afines*, cit., p. 81.

Por lo tanto, esta privación “*impide al trabajador hacer competencia a su empresario y colaborar con quienes se la hagan.*”<sup>55</sup> Para los órganos jurisprudenciales, lo relevante en estos supuestos, a efectos de determinar la procedencia del despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual, es la intencionalidad en el comportamiento del trabajador que ejerce esta conducta, su voluntad transgresora de la buena fe, siendo irrelevante que el trabajo concurrente se realice para un mismo, para un familiar o para un tercero, como indica la Sentencia del TS de 28 de mayo de 1990. Tampoco es determinante el beneficio que obtiene el trabajador o el perjuicio sufrido por la empresa.

En estos supuestos, los tribunales suelen aplicar la teoría gradualista para valorar la intencionalidad y la trascendencia de la concurrencia realizada. No obstante, coincido con NOGUEIRA al afirmar que “*calificada una actividad del trabajador como relevante y verificada la ausencia de consentimiento empresarial para llevarla a cabo, resulta difícil no apreciar en el comportamiento la gravedad y culpabilidad suficientes para considerar que la extinción es procedente.*”<sup>56</sup>

De esta forma, la Sentencia del TSJ de Catalunya de 29 de octubre de 2014 consideró procedente el despido disciplinario del encargado general de una empresa organizadora de cenas y espectáculos que dedicaba pocas horas a la semana a las obligaciones laborales encomendadas por la dirección de la empresa, “*empleando el resto de tiempo a sus quehaceres personales y a sus negocios particulares, desarrollando la misma actividad para otra sociedad.*”

El Tribunal se remite a la Sentencia del TS de 19 de julio de 2010, analizada anteriormente en el presente trabajo, para determinar que “*los referidos deberes de buena fe, fidelidad y lealtad, han de ser más rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos de confianza y jefatura en la empresa, basados en la mayor confianza y responsabilidad en el desempeño de las facultades conferidas.*”

---

<sup>55</sup> GIL, “La transgresión de la buena fe contractual”, cit., p. 173.

<sup>56</sup> NOGUEIRA, Magdalena, *La prohibición de competencia desleal en el contrato de trabajo: una singular manifestación del deber de buena fe contractual*. Pamplona: Aranzadi, 1997.

En contraste, la Sentencia del TSJ de Madrid de 25 de octubre de 2013, declaró improcedente el despido de un trabajador del sector de la construcción que continuó, por su cuenta y a coste menor durante un fin de semana, unas obras que habían sido desestimadas por la empresa por no llegar a un acuerdo presupuestario con el cliente. El Tribunal aplica la teoría gradualista, considerando que no se demuestra que la actividad del trabajador constituya una falta muy grave, ya que solamente “*se prestó a hacer unos pequeños remates de dichos bordillos en su tiempo libre, y sin utilizar materiales de ALSER (la empresa), por lo que dada la escasa y puntual trascendencia de los pequeños trabajos realizados deviene desproporcionado sancionar con el despido.*”

#### **2.4 Realización de actividades incompatibles con la situación de IT**

En las situaciones de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, se mantiene la obligación de buena fe entre ambas partes, debiéndose respetar la lealtad y fidelidad. En este sentido, “*la realización de actividades lúdicas o profesionales durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal pueden constituir un hecho de transgresión de la buena fe por deslealtad o fraude respecto del empleador, que respetando la situación de merma de la salud de su empleado, observa como éste se dedica a otras actividades incompatibles con la baja médica.*”<sup>57</sup> Precisamente, “*el problema de fondo reside en determinar qué actividades son o pueden ser compatibles o incompatibles con la situación de incapacidad temporal del trabajador, a los efectos de entender que se cumple o no su deber de buena fe.*”<sup>58</sup> En cualquier caso, si son actividades que no retrasan la curación de las dolencias, no constituirán una causa de despido disciplinario.

---

<sup>57</sup> SARAZÁ, *La transgresión de la buena fe contractual y figuras afines*, cit., p. 84.

<sup>58</sup> SEPÚLVEDA, María, “La realización de actividad de ocio durante la incapacidad temporal como causa de despido disciplinario”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 38 (2012), p. 3.

Así, la Sentencia del TSJ de Catalunya de 16 de noviembre de 2012, declaró como despido procedente el de un trabajador de una empresa de electrodomésticos, en situación de baja, que realizó trabajos incompatibles con su enfermedad, al trabajar para un bar de su propiedad.

El Tribunal considera el despido procedente remitiéndose a la doctrina que declara que *“la realización de actividades laborales por cuenta propia o ajena durante la situación de IT, constituye una clara transgresión de la buena fe contractual, pues el incapacitado temporalmente debe seguir rigurosamente las prescripciones médicas en orden a la recuperación de la salud en el sentido de abstención de toda actividad laboral, de tal modo que en el supuesto de resultar compatible la enfermedad con la realización de algún trabajo, éste debe realizarse en la propia empresa o con autorización.”* Es decir, la doctrina jurisprudencial señala que, a priori, la IT es incompatible con la realización de cualquier otra actividad laboral sin autorización de la empresa.

De forma antagónica, la Sentencia del TSJ de Galicia de 17 de octubre de 2008, declaró la improcedencia del despido de una trabajadora que estando de baja por accidente de trabajo hacía la compra y cuidaba de su bebé. El Tribunal califica al despido como improcedente al ser actividades cotidianas que no perjudican su proceso de curación de su lesión en la muñeca derecha.

## **2.5 Cometer daños en la empresa deliberadamente**

La comisión de daños deliberadamente es el supuesto más claro de transgresión de la buena fe contractual, ya que vulnera claramente la confianza que debe existir en una relación laboral. Este tipo de actuaciones siempre justificará el despido disciplinario si se acredita la falsedad o intencionalidad en el engaño. A modo de ejemplo, la Sentencia del TSJ de Madrid de 16 de diciembre de 2013 declaró la procedencia del despido disciplinario de un piloto, que tras ser relevado de su cargo de comandante, publicó en una página web opiniones que dañaron considerablemente el prestigio de la empresa en base a informaciones no contrastadas y no ciertas.

## 2.6 Abandono del puesto de trabajo

Abandonar el puesto de trabajo sin justificación ni autorización, durante un lapso de tiempo grande o de forma reiterada, comporta, de forma ordinaria, una transgresión de la buena fe contractual. Es decir, es motivo de despido disciplinario. No obstante, *“abandonar esporádicamente el puesto de trabajo, a fin de utilizar para fines propios la fotocopiadora y el fax de la empresa, no equivale a un abandono del puesto de trabajo sancionable con el despido (Sentencia TSJ Madrid 26/01/2001).”*<sup>59</sup> Por lo tanto, es necesario valorar la gravedad y culpabilidad del comportamiento realizado, para determinar si la situación es merecedora de la imposición de la máxima sanción posible.

La Sentencia del TSJ de Galicia de 6 de junio de 2014 ejemplifica la transgresión de la buena fe que se produce. Trata sobre el despido disciplinario, considerado procedente por el Tribunal, de un vigilante de seguridad que se duerme en el trabajo, además de abandonar el recorrido asignado, estacionando el vehículo fuera de la zona a vigilar. Lógicamente, para el Tribunal, se produce una conducta desleal y un abuso de confianza. Además, señala que la responsabilidad del cargo agrava aún más la gravedad y culpabilidad de la infracción. Por último, recuerda que en materia de pérdida de confianza no es posible realizar ningún tipo de graduación.

Otro caso distinto es el de la Sentencia del TSJ de País Vasco de 10 de diciembre de 2013, sobre un vigilante que padece de hipersomnia y se queda dormido en el interior del vehículo donde debe prestar el servicio encomendado. El Tribunal declara el despido disciplinario que se realiza improcedente, al no apreciar la culpabilidad del trabajador, ya que presentó el informe médico a la empresa anteriormente y ésta no aplicó las medidas adecuadas, como no dejarle conducir sin compañía.

---

<sup>59</sup> GIL, “La transgresión de la buena fe contractual”, cit., p. 173.

## 2.7 Abuso en el uso del crédito horario por parte de los Representantes

Los Representantes de los Trabajadores pueden transgredir la buena fe contractual si utilizan de forma inadecuada las horas destinadas a sus funciones de representación, es decir, si abusan en el uso del crédito horario. En este sentido, la jurisprudencia entiende la actividad sindical en sentido amplio. La transgresión de la buena fe solamente se produce cuando los representantes utilizan sus horas de crédito “*de manera manifiesta y habitual en su propio provecho, o de manera abusiva.*”<sup>60</sup>

El TS, en su Sentencia de 13 de marzo de 2012, manifestó la procedencia del despido de un representante sindical que utilizó, en dos días distintos, las horas de crédito horario para desempeñar las tareas de su negocio particular, dedicado a la venta de cabezas de cordero asadas para restaurantes. El TS determina que se realiza un abuso del crédito horario justificativo de despido disciplinario.

De manera opuesta, la Sentencia del TS de 15 de octubre de 2014, declaró improcedente el despido disciplinario de un representante sindical que utilizó inadecuadamente el crédito horario durante un día, al no asistir, durante las horas de representación asignadas, al curso formativo correspondiente, debido a que se suspendió y cambió de horario, realizándose por la tarde. Sin embargo, aportó un justificante a posteriori, conforme había acudido al curso.

En este último caso, el TS recuerda que “*la presunción de que las horas solicitadas para el ejercicio de las tareas representativas son empleadas correctamente conduce a interpretar de modo restrictivo la facultad disciplinaria del empresario, que sólo podrá alcanzar el despido en supuestos excepcionales en los que el empleo en propio provecho del crédito horario a los representantes de los trabajadores sea manifiesto y habitual.*”

---

<sup>60</sup> GIL, “La transgresión de la buena fe contractual”, cit., p. 180.



### **3. La concreción convencional**

Hasta este punto, he tratado de repasar las manifestaciones más relevantes de la transgresión de la buena fe contractual desde el punto de vista de la jurisprudencia. No obstante, hay algunos comportamientos específicos que pueden adoptar los trabajadores, en función del sector de su actividad, que pueden constituir una vulneración del deber de buena fe que rige cualquier relación laboral. Para ilustrarlo, después de revisar los convenios colectivos sectoriales de Catalunya, intentaré mostrar algunas de estas conductas específicas, catalogadas como faltas muy graves y sancionadas con el despido.

En este sentido, es muy clarificador el CC de las empresas dedicadas al transporte sanitario que establece, como falta muy grave en el artículo 41, indicar, sin motivos, como fuera de servicio un vehículo; apropiarse del importe de los servicios prestados o ocultar dinero, o bienes en beneficio propio o de terceros; así como cometer infracciones de las normas de circulación poniendo en peligro la seguridad de la empresa, su personal o los enfermos transportados. Continuando en la misma línea, el artículo 54.12 del CC para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos, considera falta muy grave no entregar los tickets, dejar de sellarlos o no registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, a menos que sean vehículos abandonados o autorizados por la empresa.

Cambiando de sector, el CC de oficinas de farmacia, determina como falta muy grave en el artículo 54.C3 emplear para usos propios géneros o artículos de la farmacia. Siguiendo una lógica similar, el anexo III del CC de puertos comerciales dependientes de la Generalitat, considera falta muy grave el contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión de trabajo.

En el caso de la competencia desleal, el artículo 43.3 del CC del sector del comercio del mueble, señala como falta muy grave hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

Por su parte, el artículo 43.c) del CC de las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros, declara falta muy grave la violación del secreto de correspondencia. La publicación de información de las personas atendidas o su aprovechamiento también es considerado falta muy grave en el caso del CC de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, conforme su artículo 52.

Tratando ahora el caso de la inadecuación en el uso de los medios de la empresa, el artículo 71.17 del CC del sector de oficinas y despachos, considera causa de despido la utilización continuada y extra-profesional de los medios telemáticos puestos a disposición de los trabajadores por parte de la empresa, considerando falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página web de contenido racista, sexista, violento o pornográfico, o que pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores.

De forma más general, varios son los convenios<sup>61</sup> que establecen como falta muy grave la imprudencia o negligencia en el desarrollo de las funciones que implique riesgo de accidente o peligro para las personas o bienes de la empresa, así como el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en estas tareas. También es frecuentemente sancionable por los convenios, el fraude o la simulación por parte de los trabajadores y las violaciones de secretos de empresa o el hurto, la destroza o la malversación de herramientas, máquinas, instalaciones y similares, de forma voluntaria.

---

<sup>61</sup> A modo de ejemplo, véase los CC de Catalunya del sector de la arqueología y la paleontología, del sector de preparados alimenticios y productos dietéticos, del sector de las empresas organizadoras del juego del bingo y del sector de limpieza de edificios y locales, entre otros.

## CONCLUSIONES

Después de la elaboración del trabajo, he llegado a una serie de conclusiones:

1. El despido disciplinario solamente será procedente cuando se haya producido un incumplimiento grave y culpable del trabajador. En todo caso, se debe valorar individualmente cada situación y respetar la proporcionalidad entre la falta cometida y la decisión extintiva, al ser la máxima sanción aplicable.

En mi opinión, es necesario que el empresario analice de forma honesta las circunstancias correspondientes antes de decidir extinguir el vínculo laboral, para evitar que se produzcan situaciones consistentes en prescindir del trabajador sin justificación, únicamente mediante el abono de una indemnización si se impugna la decisión y se califica el despido como improcedente.

2. La aplicación de la Ley 3/2012, eliminando los salarios de tramitación de los despidos disciplinarios declarados improcedentes, en los que no se opta por la readmisión, así como reduciendo la cuantía indemnizatoria, facilitó el despido, ya que se redujeron considerablemente sus costes.

Por lo tanto, la reforma laboral de 2012 ha provocado que, actualmente, los trabajadores estén en una situación más vulnerable y se produzcan muchos de los despidos improcedentes voluntarios anteriormente mencionados.

3. La no concreción legal de la transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario le permite actuar como cajón de sastre, posibilitando la inclusión de una gran diversidad de supuestos.

Esta técnica legislativa me parece interesante, ya que es imposible tipificar absolutamente todas las hipótesis. De igual modo, esta regulación provoca que el papel jurisprudencial y convencional sea vital para identificar las manifestaciones de la causa.

4. En la carta de despido disciplinario por transgresión de la buena fe se deberán acreditar los hechos imputados al trabajador que justifican la extinción de la relación laboral. Teóricamente, este requisito formal evita que el trabajador se encuentre en una situación de indefensión, ya que el empresario debería acreditar el incumplimiento. Lamentablemente, en la práctica, no siempre es así.
5. En todos los comportamientos transgresores de la buena fe se vulneran valores básicos que rigen las relaciones laborales, tales como la fidelidad, la lealtad y la confianza. Según el TS, la transgresión de la buena fe justificará el despido cuando la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador, por quebrar los deberes, anteriormente mencionados. Por su lado, la jurisprudencia ha determinado que puede incurrirse en la culpabilidad de forma dolosa o imprudente.
6. La determinación jurisprudencial de las conductas transgresoras de la buena fe es necesaria para evitar un uso abusivo, por parte del empresario, de su facultad sancionadora.  
Se debe analizar cada comportamiento de forma específica e individualizada, puesto que, especialmente, en los despidos disciplinarios por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza cada situación es diferente.
7. Los órganos judiciales no siempre aplican la teoría gradualista en sus interpretaciones sobre la buena fe, especialmente en supuestos en los que se acreditan apropiaciones de dinero o bienes empresariales, ya que se vulnera la confianza, una confianza que no puede medirse en grados.  
En cambio, en algunos casos como en la competencia desleal, sí que aplican la teoría gradualista para determinar la intencionalidad y la trascendencia de la actividad realizada.

8. No todas las manifestaciones de la transgresión de la buena fe contractual se valoran igual por parte de los Tribunales.

A modo de ejemplo, la jurisprudencia analiza los posibles abusos en el uso del crédito horario por parte de los Representantes de los Trabajadores entendiendo la actividad sindical en un sentido amplio. En cambio, cometer daños deliberadamente contra la empresa siempre justificará el despido disciplinario si queda acreditado.

9. Los comportamientos específicos de la transgresión de la buena fe contractual tipificados en el correspondiente CC aplicable son muy útiles para concretar esta causa difusa de despido disciplinario, así como para proteger a los trabajadores, que saben que situaciones constituyen faltas muy graves.

10. La mayoría de CC sectoriales de Catalunya califican como falta muy grave supuestos generales como la imprudencia o negligencia en el desarrollo de las tareas del trabajador que implique un peligro o la violación de secretos de empresa, por ejemplo.

Por su parte, otros se centran en causas más específicas dependiendo de su actividad, como sancionar con el despido los conductores que cometen infracciones de las normas de circulación poniendo en peligro la seguridad de la empresa, su personal o los enfermos transportados, en el caso del CC de las empresas dedicadas al transporte sanitario.

## BIBLIOGRAFÍA

ALZAGA, Icíar et al., *El despido disciplinario: Homenaje al profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea. 1ª edición*. Madrid: Ediciones Cinca, 2009.

BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, José Ignacio, *El despido disciplinario y sus causas. Análisis de la jurisprudencia*. Granada: Editorial Comares, 2001.

GONZÁLEZ, Alfonso, *El despido: Análisis práctico de los aspectos sustantivos y procesales. 1ª edición*. Valladolid: Lex Nova, 2012.

GONZÁLEZ, Borja, *Despido declarado improcedente con posterioridad a la reforma: efectos*. Revista Doctrinal Aranzadi Social, Pamplona: Editorial Aranzadi SA, 2012.

IGLESIAS, Manuel, “Transgresión de la buena fe contractual: requisitos y efectos en orden al despido”, *Actualidad laboral*, tomo 1, nº12 (2013).

MATORRAS, Ana, *El despido disciplinario: Forma, lugar, tiempo, calificación y efectos. 1ª edición*. Pamplona: Editorial Aranzadi SA, 2009.

NOGUEIRA, Magdalena, *La prohibición de competencia desleal en el contrato de trabajo: una singular manifestación del deber de buena fe contractual*. Pamplona: Aranzadi, 1997.

RUBIO DE MEDINA, María Dolores, *El despido disciplinario*, S.A. Bosch, 2000 (actualizado en 2012).

SARAZÁ, Jorge, *La transgresión de la buena fe contractual y figuras afines: una aplicación práctica*. Navarra: Editorial Aranzadi, 2014.

SEPÚLVEDA, María, “La realización de actividad de ocio durante la incapacidad temporal como causa de despido disciplinario”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 38 (2012), p. 3.

TOSCANI, Daniel, “Las reformas llevadas a cabo en el régimen jurídico del despido por la reforma laboral de 2012”, *Relaciones Laborales*, Sección Doctrina: tomo II nº19-20 (2012).

## **JURISPRUDENCIA UTILIZADA**

STSJ de Catalunya núm. 7180/2014 de 29 de octubre (AS\2014\3224)

STS de 15 de octubre de 2014 (RJ\2014\5807)

STSJ de Madrid núm. 831/2014 de 13 de octubre (AS\2014\3065)

STSJ de Galicia núm. 3031/2014 de 6 de junio (AS\2014\1782)

STSJ de Madrid núm. 883/2013 de 16 de diciembre (AS\2014\113)

STSJ de País Vasco núm. 2181/2013 de 10 de diciembre (AS\2014\1356)

STSJ de Madrid núm. 826/2013 de 25 de octubre (AS\2014\49)

STSJ de C. Valenciana núm. 1886/2013 de 12 de septiembre (JUR\2013\371359)

STSJ de Catalunya núm. 7773/2012 de 16 de noviembre (AS\2013\837)

STSJ de Catalunya núm. 4695/2012 de 21 de junio (AS\2012\2725)

STS de 13 de marzo de 2012 (RJ\2012\5242)

STS de 6 de octubre de 2011 (RJ\2011\7699)

STS de 19 de julio de 2010 (RJ\2010\7126)

STSJ del País Vasco de 9 de diciembre de 2008 (JUR\2009\305866)

STSJ de Galicia núm. 3740/2008 de 17 de octubre (AS\2008\2769)

STSJ de Islas Canarias núm. 350/2007 de 26 de abril (AS\2007\1696)

STSJ de Madrid núm. 82/2006, de 24 de enero (AS 2006\947)

STS de 26 de julio de 2005 (RJ 2005\7147)

STS de 23 de mayo de 2005 (RJ 2005\5859)

STC de 28 de febrero de 2005 (RTC 2005\38)

STSJ de Catalunya núm. 6113/2001, de 13 de julio (AS 2001\3543)

STSJ de Galicia de 19 de abril (AS 2001\864)

STSJ de Islas Canarias núm. 719/2000, de 30 de octubre (AS 2000\4235)

STC de 31 de enero de 2000 (RTC 2000\17)

STSJ de Castilla y León de 23 de septiembre (AS 1997\2976)

STS de 18 de febrero de 1997 (RJ 1997\1448)

STC de 6 de junio de 1995 (RTC 1995\85)

STC de 18 de enero de 1993 (RTC 1993\14)

STS de 13 de mayo de 1991 (RJ 1991\3907)

STS de 26 de febrero de 1991 (RJ 1991\875)

STS de 28 de mayo de 1990 (RJ 1990\4509)

STS de 4 de febrero de 1984 (RJ 1984\831)

STS de 18 de octubre de 1982 (RJ 1982\6188)

STC de 23 de noviembre de 1981 (RTC 1981\38)



## CONVENIOS COLECTIVOS CITADOS

CC de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo (años 2010 a 2012)

CC de ámbito nacional de Catalunya para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos (años 2008 a 2011)

CC de puertos comerciales dependientes de “Puertos de la Generalidad” (años 1999 a 2004)

CC del sector de limpieza de edificios y locales de Catalunya (años 2010 a 2013)

CC del sector de oficinas y despachos de Catalunya (años 2012 a 2014)

CC del sector de preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Catalunya (años 2012 a 2014)

CC del sector del comercio del mueble de Catalunya (años 2013 y 2014)

CC interprovincial de oficinas de farmacia de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona (años 2013 y 2014)

CC para el sector de la arqueología y la paleontología de Catalunya (años 2007 a 2009)

CC para el sector de las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros (años 2006 a 2008)

CC para el sector de las empresas organizadoras del juego del bingo (año 2010)

CC para empresas y trabajadores/as de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) (años 2012 a 2015)