



VNiVERSIDAD D SALAMANCA

Facultad de Ciencias Sociales. Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Curso académico 2023/2024.

Trabajo Fin de Grado

**EL DESPIDO DISCIPLINARIO. ESPECIAL REFERENCIA A
LA INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA EN EL TRABAJO.**

**THE DISCIPLINARY DISMISSAL. PARTICULAR
REFERENCE TO INDISCIPLINE AND DISOBEDIENCE IN
THE WORK PLACE.**

Autor:

Daniel Valverde Mata

Tutor académico:

Manuel Huertas Redondo

ÍNDICE

RESUMEN	2
LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS	4
JUSTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	5
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	6
I. CONCEPTO Y RÉGIMEN JURÍDICO	6
1. Definición y normativa	6
2. Examen de la conducta punible	7
2.1. <i>La teoría gradualista. Gravedad y culpabilidad</i>	7
2.2. <i>Exigencia contractual</i>	9
II. INDISCIPLINA Y DESOBEDIENCIA COMO CAUSA DE DESPIDO DISCIPLINARIO	10
1. Conceptualización	10
2. Incumplimiento por indisciplina o desobediencia en la práctica	13
2.1. <i>Concreción de la idea</i>	13
2.2. <i>Conexión con la transgresión de la buena fe y la ruptura de la confianza</i>	17
2.3. <i>Supuestos especiales</i>	18
2.4. <i>Indisciplina en el uso de las nuevas tecnologías</i>	22
2.5. <i>Mención a la situación derivada del Covid</i>	25
3. Deber de obediencia y derecho de resistencia	26
3.1. <i>Extensión del imperativo de ejecutar las órdenes empresariales</i>	26
3.2. <i>Presunción de legitimidad del mandato patronal. “Solve et repete”</i>	29
3.3. <i>La desobediencia legitimada y el “ius resistentiae”</i>	30
DISCUSIÓN TEÓRICA Y FORMULACIÓN DE INTERROGANTES	35
CONCLUSIONES	38
BIBLIOGRAFÍA	41
ANEXOS	44
Anexo I: Legislación	44
Anexo II: Causas de despido disciplinario	45

RESUMEN

El despido disciplinario se constituye como una de las figuras jurídicas centrales del ordenamiento jurídico laboral, tanto por la complejidad de atender desde la doctrina sus particulares y múltiples manifestaciones normativas como por su aplicabilidad puramente práctica, de tan trascendente peso en la vida de las personas. Por ello, este trabajo tiene como objetivo principal hacer una rigurosa sistematización, partiendo de una revisión bibliográfica, de las particularidades propias de esta forma de extinción contractual.

Nos detendremos en el análisis de la desobediencia o indisciplina como causa de despido disciplinario, para lo que trataremos varios pronunciamientos judiciales, incluyendo consideraciones expuestas por diversos autores, así como las diferentes problemáticas surgidas en conexión con su aplicación directa en las relaciones dentro de la empresa, con el objetivo de clarificar las principales ideas con respecto a la situación actual de este interesante concepto jurídico.

En cuanto a los aspectos más relevantes abordados en este trabajo, prestaremos especial atención al derecho de resistencia del trabajador frente a la orden empresarial, originando este determinados supuestos en los que la desobediencia es legitimada. Así, este derecho se opone a la presunción de legitimidad de las órdenes empresariales que en la mayoría de casos obliga al trabajador a cumplir con sus disposiciones y reclamar después. La configuración de este derecho ostenta un papel fundamental en este trabajo, pues de su desarrollo dependerá la correcta delimitación del incumplimiento laboral que nos disponemos a estudiar.

PALABRAS CLAVE

“Despido disciplinario”, “indisciplina y desobediencia”, “leyes”, “laboral”, “causas”.

ABSTRACT

The disciplinary dismissal becomes as one of the central legal concepts of labor laws, both because of the complexity to study from legal doctrine and its many normative manifestations and because of its purely practical applicability, being an extremely important matter in people's lives. For this reason, the seminar's main purpose is to carry out a rigorous process of systematization, building on a bibliographic research, of the dismissal disciplinary's specificities.

We focus on the analysis of the disobedience and indiscipline as disciplinary dismissal's cause, on which we will discuss about several judicial decisions, including considerations expressed by various authors, as well as different issues arising in connection with its direct application on relations inside the company, in order to clarify the main ideas regarding the current situation of this interesting legal construct.

As for the main aspects discussed in this work, we will give special attention to the right of resistance of the worker against the employer's directive, resulting in certain cases in which the disobedience is legitimized. Thus, this right stands against the presumption of legality of the employer's directives, which in most cases makes it imperative for the worker to implement its provisions and claim after. This right's configuration holds a key role in this study because of their development will depend on the correct definition of the detected breach of labour law we are about to take.

KEY WORDS

“Dismissal disciplinary”, “indiscipline and disobedience”, “laws”, “labor”, “causes”.

LISTADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS

AA. VV.	Autores Varios
Art.(s.)	Artículo(s)
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CE	Constitución Española
Coord.	Coordinación
Dir.	Dirección
ET	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
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SJS	Sentencia del Juzgado de lo 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

JUSTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

La extinción contractual por decisión unilateral del empresario por causas disciplinarias es una realidad jurídica bastante polémica. En lo referente a ella, el despido basado en una conducta con tintes de indisciplina o desobediencia es una de las formas que más controversia genera, tanto por los hechos que lo originan como por las complicaciones que surgen a la hora de calificar una conducta como tal. Por ello, el estudio que presento ostenta un papel de interés y su lectura y análisis han de seducir y sugestionar a todo aquel que, siendo entendido en la materia o curioso inexperto, desee conocer más acerca de esta figura jurídica. Así, a lo largo del presente Trabajo de Fin de Grado se realiza un examen de los aspectos de mayor trascendencia en lo que concierne al ámbito del despido disciplinario y, con mucha mayor profundidad, de aquel que tiene la desobediencia o indisciplina como causa del incumplimiento motivo de despido. Por tanto, pondremos el foco en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollando ampliamente lo dispuesto en la letra b) de su segundo apartado. La metodología utilizada ha sido la revisión bibliográfica, empleando para ello la información disponible en portales web de carácter jurídico tales como Lefebvre o Vlex, junto a lo publicado en blogs particulares por parte de expertos en la materia, así como lo registrado en el Centro de Documentación Judicial.

De esta manera se procederá en las siguientes páginas a efectuar el desglose y el contraste entre las ideas de distintos autores acerca de un concepto complejo y que ha propiciado multitud de opiniones y teorías en busca de su correcta interpretación. Con ello se pretende la aproximación a este fenómeno a través de distintos puntos de vista de profesionales versados en el tema, junto con diferentes pronunciamientos judiciales, interconectados con valoraciones propias del autor en la elaboración de una síntesis con la pretensión de alcanzar el entendimiento idóneo de un concepto tan alambicado como el que nos ocupa. Presento así este proyecto con el propósito de examinar un concepto jurídico de gran impacto en las relaciones laborales y fundamental de cara a estudiar correctamente las dinámicas jurídicas relativas a la protección de los derechos de los trabajadores, así como a los procedimientos oportunos que los empresarios han de llevar a cabo a fin de mantener un clima favorable en sus empresas.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

I. CONCEPTO Y RÉGIMEN JURÍDICO

1. Definición y normativa

El despido disciplinario es la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, fundada esta en faltas cometidas por el trabajador de manera previa, grave y culpable. Tomando como referencia la definición con la que reconocidos autores en materia laboral pueden ilustrarnos sobre este concepto, podemos señalar que esta figura jurídica supone el arquetipo de la facultad sancionadora del empleador como consecuencia de una desobediencia grave en el transcurso de la actividad laboral ordinaria, configurándose así la pérdida de trabajo como la penalización más grave¹, puesto que supone con ello la privación del medio de subsistencia del trabajador². Se trata, por tanto, de la manifestación más severa del poder sancionador del empresario y, precisamente por ello, sus causas deben estar debidamente probadas y documentadas en la carta de despido.

Según el art. 49.1.k) ET figura en la lista legal de causas de extinción del contrato de trabajo con la denominación de “despido del trabajador”, y se regula en los artículos 54 a 57 ET, siendo el cauce procesal a través del cual se pueden emprender las acciones pertinentes para su impugnación regulado en los arts. 103 a 113 LRJS, y a propósito de la ejecución en los arts. 278 a 286 y 297 a 302 LRJS. A esta regulación estatal básica se incorpora lo recogido en las disposiciones legislativas propias de las diferentes normas sectoriales y convenios de aplicación, así como de relaciones especiales de trabajo.

Partiendo de lo anterior, incidimos en el papel principal que ostenta el art. 54 ET en esta investigación, el cual regula el despido disciplinario enumerando de manera concisa las causas que pueden originar este tipo de despido en su apartado segundo (ver Anexo II).

¹ MONEREO PÉREZ, J. L. y MORENO VIDA, M^a. N., “Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.) y SERRANO FALCÓN, C. (Coord.) *et al: El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012, p. 776.

² RUBIO DE MEDINA, M^a. D., *El despido disciplinario*, Bosch, Barcelona, 2000, p. 9.

Con respecto a la relevancia que la ley otorga a la justificación de la causa en este tipo de despido, podemos decir que esta reside en los fundamentos del Derecho del Trabajo y, así, en la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador, esto es, entre las partes de un contrato laboral. Tal situación propicia que el Derecho Laboral pretenda apartar al trabajador de los marcos del Derecho Civil en materia de extinción de obligaciones regulada en el artículo 1124 CC. Esto se debe a que, frente a la amplia facultad que dicho artículo plantea a la hora de resolver las obligaciones, el despido se encuentra configurado en nuestro ordenamiento de tal manera que favorezca la conservación del contrato, aun cuando el empresario no deba acudir al juez para extinguir la relación laboral y su decisión produzca efectos extintivos inmediatos³. En cualquier caso, me parece oportuno señalar como acertada la interpretación que la ley lleva a cabo sobre el equilibrio de fuerzas entre las partes en la relación laboral y su decidida actuación hacia el logro de un reparto más equitativo de ese poder, dada la manifiesta superioridad del empleador sobre el trabajador en lo respectivo a cualquier tipo de negociación o controversia.

2. Examen de la conducta punible

El fundamento sobre el que se basa el despido disciplinario es un incumplimiento contractual laboral que reúna las notas de gravedad y culpabilidad exigidas por la normativa. Siendo esto cierto, hemos de precisar la exigencia de un análisis específico de cada infracción valorando todas las circunstancias concurrentes, pues cualquier divergencia en estas puede ser la razón esencial por la que se aprecie o no la existencia o, en su caso, la gravedad del incumplimiento⁴.

2.1. La teoría gradualista. Gravedad y culpabilidad

Con respecto a dicha medición de las notas de gravedad y culpabilidad establecidas como requisitos por la ley debemos acudir a la teoría gradualista. Para señalar lo que se entiende

³ PÉREZ-BENEYTO ABAD, J.J., “Despido improcedente: supuestos y efectos. Especial referencia a los salarios de tramitación”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004, p. 233.

⁴ CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Supremo”, en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. et al. (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 144.

por gravedad y culpabilidad, podemos decir que la gravedad se corresponde con un incumplimiento que perjudique al empresario de manera excesivamente onerosa, haciendo así referencia a la índole o importancia de la obligación laboral quebrantada; mientras que la culpabilidad se corresponde con el dolo, culpa o negligencia que debe ser imputable al trabajador por dicho incumplimiento.

El procedimiento en que esta teoría consiste es la búsqueda de la proporcionalidad entre la infracción y la consecuente sanción, aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto, valorando la naturaleza de la falta, su contexto, su reiteración en caso de haberla, así como realidades que maticen su dictamen, como la antigüedad del trabajador y anteriores sanciones. Así, se requiere un estudio casuístico en el que la calificación de procedencia o improcedencia del despido vendrá determinada por una multitud de factores⁵. En definitiva, coyunturas aparentemente similares podrán ser tratadas de manera distinta según las circunstancias subjetivas y objetivas que concurran en las mismas, siendo ello motivo suficiente para aplicar un criterio particular y adaptado que permita valorar las vicisitudes de cada proceso. A mi entender esta es una forma de actuar por parte de la jurisprudencia adecuada pues, como reiteraré en alguna ocasión más a lo largo de este trabajo, el elemento más importante en la labor del legislador ha de ser en todo momento, según mi punto de vista, el ajustar los efectos de sus disposiciones normativas a la realidad operatoria y que configura la vida diaria de los ciudadanos, siendo por tanto obligado este análisis pormenorizado de los hechos que conciernen a cada caso concreto, poniendo de manifiesto la singularidad de cada uno.

Por una parte, a fin de que la gravedad consustancial a una infracción del trabajador pueda constituir una justificación para su despido disciplinario debemos precisar que esta deberá analizarse atendiendo a sus distintivas tesituras, en la línea de la teoría gradualista. En ciertos casos la exigencia legal reside en la presencia de circunstancias agravantes, tales como la habitualidad en la conducta fruto de la infracción, la reiteración (muy ilustrativo el ejemplo de faltas de asistencia o de puntualidad) y la continuidad (por ejemplo, en la disminución sostenida en el tiempo del rendimiento). Sin embargo, ante infracciones de especial gravedad como el acoso sexual en el trabajo no procede recurrir a la teoría gradualista, y el despido podrá ser inmediato sin mayor prueba de la gravedad de la conducta⁶.

⁵ STS de 20 de abril 2005, Rec. 6701/2003.

⁶ STSJ Andalucía de 14 de febrero de 2019, Rec. 414/2018.

Por otro lado, habiendo de valorar siempre su trascendencia, el escenario y sus consecuencias, la negligencia o culpabilidad notoria del trabajador supondrá causa suficiente para la extinción contractual. Dicha culpabilidad adquiere un grado de gravedad justificativo del despido cuando el trabajador posee una especial cualificación profesional, y por tanto un nivel más alto de responsabilidad y de confianza depositada en él por parte del empleador. No obstante, solamente podrán calificarse como incumplimientos negligentes que justifiquen la finalización de la relación laboral aquellos que por su reincidencia o por motivos relacionados con un nivel de cualificación impropio con la infracción cometida, como expusimos anteriormente, supongan una culpa inexcusable.

2.2. Exigencia contractual

Como una nota más a tener en cuenta al momento de examinar un caso concreto, a riesgo de parecer una nimiedad, debemos señalar que el despido disciplinario requiere de la existencia de un contrato de trabajo. Este sirve tanto como protección para el trabajador gracias a la enumeración clara y concisa de sus condiciones laborales; como de blindaje para el empleador de cara a exigir el desempeño de unas funciones de acuerdo a las directrices plasmadas en él. Partiendo de su materialidad el despido puede tener lugar, debido a que la justificación del incumplimiento del trabajador ha de quedar reflejada como una conducta contraria a lo consignado previamente en el contrato. Por ello, el empresario no puede sancionar de ninguna manera con el despido conductas no contractuales o privadas, puesto que se entiende que el ámbito de facultades de libre actuación del trabajador no puede verse restringido por la existencia del contrato. Así, he de resaltar que esto no presupone en ningún momento que el trabajador disponga de total libertad para llevar a cabo actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa debido a que, de probarse relación con la actividad laboral sí podrá sancionarse con el despido disciplinario tal acción grave y culpable pese a que se halle fuera del espacio enmarcado por lo establecido expresamente en el contrato⁷. En definitiva, la importancia del escrito que configura la relación laboral radica en la dependencia que de él se tiene cuando se contempla una condición resolutoria derivada del incumplimiento de cierta labor o de cierto código disciplina establecido por la empresa.

⁷ Véase como ejemplo la STS 21 de septiembre de 2017, Rec. 2397/2015, en la que se planteaba el despido a una trabajadora que fuera de su horario y lugar de trabajo llevó a cabo el hurto de productos en un supermercado de la empresa propietaria de otro centro de trabajo en el que ella trabajaba.

II. INDISCIPLINA Y DESOBEDIENCIA COMO CAUSA DE DESPIDO DISCIPLINARIO

1. Conceptualización

El art. 54.2 b) ET hace referencia a la indisciplina o desobediencia en el trabajo. La distinción que hace el ET en su redacción al mencionar los términos de indisciplina y desobediencia pudiendo haberla reducido a un solo término no es casual. No obstante, si bien es cierto que por medio de distintas sentencias se ha elaborado una doctrina judicial que establece la diferenciación entre estos dos conceptos, lo cierto es que este anhelo resulta ciertamente infructuoso, debido a que tanto uno como otro definen un igual incumplimiento del contrato de trabajo susceptible de manifestarse de diversas formas⁸. A grandes rasgos, podemos determinar que la infracción que se corresponde con indisciplina o desobediencia en el trabajo es aquella conducta del trabajador que no observa las leyes y no obedece las órdenes empresariales⁹. Así, engloba la actuación contraria a las órdenes del empresario en el ejercicio de su poder de organización y dirección de la actividad productiva que le concede el art. 20 ET, y la sanción como consecuencia de dicha transgresión por parte del trabajador de su obligación de obediencia originado en el contrato de trabajo en virtud del art. 5. c) ET¹⁰.

Partiendo del tipo de incumplimiento al que se refiere, el concepto de disciplina hace referencia al conjunto de normas que la dirección de la empresa establece de cara a lograr una armonía dentro de su organización productiva. Esta facultad que posee el empleador encuentra su origen en el poder disciplinario que la ley le brinda, el cual analizaremos más adelante con objeto de tratar su conexión con el derecho de resistencia del trabajador ante órdenes empresariales extralimitadas. Así, dentro de los límites marcados el régimen disciplinario impuesto por la empresa ha de ser respetado por todos los empleados, pudiendo imponer sanciones en base a faltas realizadas cuya graduación se halla tipificada en el ordenamiento jurídico, e igualmente en algunas ocasiones en el correspondiente convenio colectivo de aplicación.

⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “La indisciplina o desobediencia en el trabajo”, en AA. VV.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales, Madrid, 1992, p. 148.

⁹ CARRO IGELMO, A.J., *El despido disciplinario*, Bosch, Barcelona, 1985, p. 77.

¹⁰ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCÍA, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2014, p. 788.

Sin embargo, la doctrina es clara con respecto a la posibilidad de calificar como sanción grave merecedora de despido una conducta del trabajador en la que incurra en desobediencia o indisciplina, y se pronuncia firmemente con respecto a la máxima gravedad que debe producirse, siguiendo la teoría gradualista, habiendo de ser probada en dicho comportamiento de cara a que este pueda dar lugar al despido, siendo exigible igualmente la calificación de dolosa o negligente de la actuación y la previa legitimidad de la orden empresarial¹¹.

Pese a la comentada improductividad en la que puede llegar a resultar la coexistencia de dos conceptos jurídicos tan similares, debemos hacer referencia a la exposición que la jurisprudencia, por medio de sus pronunciamientos a través de sentencias, lleva a cabo sobre ellos fijando su distinción. En particular cabe destacar el interés que provocó este tema a comienzos de los años noventa, y es así que, pese a sentencias que en el ocaso de la década anterior venían a imbuir de mayor confusión la especificación de distintos términos¹², en el comienzo de esta nuevo decenio el TS precisó que la desobediencia halla su fundamento en la omisión de unas órdenes empresariales claras¹³, mientras que la indisciplina supone una actitud de resistencia ante el cumplimiento debido de las tareas propias del puesto de trabajo.

Así, por un lado, la indisciplina tiene lugar cuando el trabajador emprende una acción de forma contraria a lo dispuesto en una norma laboral sin exigencia de que su sometimiento a dicha norma sea precedido de un mandato expreso del empleador¹⁴. Por otro lado, la desobediencia tiene lugar cuando el trabajador actúa de forma contraria a las instrucciones comunicadas por el empresario en el ejercicio de su poder de dirección.

Tomando como referencia la enumeración de los deberes laborales que establece el artículo 5 ET podemos determinar de manera clara estos dos tipos de incumplimientos: la indisciplina es aquella conducta del trabajador que incumple las obligaciones concretas de su

¹¹ STS de 23 enero de 1991.

¹² Véase como ejemplo de ello la STS de 9 de octubre de 1989, la cual versaba sobre una empresa que no negoció con el Comité la relación de horas a trabajar en verano, negándose un trabajador perteneciente a él a prestar sus servicios tras una orden del capataz, por lo que la dirección entendió que incurría en causa de despido. Sin embargo, el TS dictó que, puesto que este trabajador sí inició su actividad cuando se le notificó de forma oficial, se excluye el ánimo consciente de oposición a la orden empresarial, no procediendo la sanción grave que supone la desobediencia, además de la incapacidad de probarse un perjuicio notorio para la empresa.

¹³ Véase la STS de 10 de abril de 1990, en la que un trabajador fue despedido tras una ausencia en su puesto en el que ejercía unas funciones de alta responsabilidad sin causa justificada, tras lo cual el Magistrado razonó que el acogimiento a la desobediencia del trabajador como causa de despido no procedía debido a que no se probó la existencia de una previa orden concreta de la empresa.

¹⁴ AGUILERA IZQUIERDO, R., *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 1997, p. 127.

puesto de trabajo, esto es, actuar en contra de lo dispuesto en el art. 5. a) ET; mientras que la desobediencia es aquella conducta del trabajador que incumple las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, esto es, actuar en contra de lo dispuesto en el art. 5. c) ET.

Por lo expuesto hasta ahora podemos dictaminar que la diferencia principal entre estos dos conceptos reside en la existencia previa de mandato expreso empresarial. Así, la desobediencia requiere una orden del empresario previa y legítima ante la cual se actúe de manera contraria, mientras que la indisciplina precisa únicamente de las exigencias de la buena fe que presiden la relación laboral¹⁵. Esto se debe a que no puede entenderse una omisión culpable y negligente del trabajador en lo referente al cumplimiento con el desempeño de sus tareas, acordadas previamente en el contrato de trabajo, en la que quepa el ajuste a los preceptos de la buena fe.

Lo anterior deriva en que la jurisprudencia haya confeccionado una doctrina según la cual en numerosas ocasiones pueden agruparse controversias ocasionadas por un lado como consecuencia de indisciplina y desobediencia; y, por otro lado, como consecuencia de la transgresión de la buena fe contractual. De esta manera quedan encuadradas bajo el mismo marco conductas en cuyo seno se entremezclan estos dos tipos de incumplimientos que el art. 54.2 ET diferencia como dos causas de despido disciplinario independientes. La razón que fundamenta su conexión se halla en que determinadas conductas al incurrir en un incumplimiento de las obligaciones propias del puesto de trabajo llevan a cabo una vulneración de dos deberes: el de obediencia y el de buena fe¹⁶. Más adelante este nexo de unión que lleva a cabo la jurisprudencia será ilustrado con fundamento en determinados pronunciamientos. A mi entender esta es una decisión por parte de los tribunales que, no siendo inadecuada, ha de observarse sin dejar de tener presente que surge como un remedio con objeto de paliar los propios fallos de la doctrina, debido a la existencia de numerosos casos en los que la injerencia que en similares conductas tienen lugar ambos tipos de incumplimiento contractual dificultan ciertamente la tarea de encuadrarlas dada la similar reclamación que procede ante tal comportamiento, no quedando otra alternativa más que la confluencia por esta vía de

¹⁵ STSJ Comunidad Valenciana de 13 de enero de 1998, Rec. 4122/1996.

¹⁶ ORTEGA LOZANO, P. G., “El despido disciplinario por indisciplina o desobediencia en el trabajo: artículo 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores”, *Derecho de las relaciones laborales* n^o8, Lefebvre, Madrid, 2020, p. 771.

actuaciones cuya cauce correcto puede dar lugar a confusión, siempre y cuando tal conexión entre desobediencia y transgresión de la buena fe pueda demostrarse.

2. Incumplimiento por indisciplina o desobediencia en la práctica

La diversidad en las controversias suscitadas a tenor de este tipo de incumplimiento en la realidad laboral y la forma en que la jurisprudencia actúa sobre ellas originan un amplio escenario que merece ser tratado examinando ciertos casos prácticos a raíz de sentencias y noticias de actualidad que, en los últimos años, han ido configurando este ámbito del Derecho del Trabajo, y que sin ninguna duda arrojarán luz acerca de esta figura jurídica.

2.1. Concreción de la idea

Con respecto a la determinación del concepto de desobediencia es muy interesante el pronunciamiento que el año pasado llevó a cabo un Juzgado de lo Social de Madrid¹⁷ a través del cual extraemos y remarcamos que no cualquier tipo de desobediencia permite calificar un despido basado en ella como procedente, sino que esta sanción deberá reservarse única y exclusivamente para aquellos casos en los que la apreciación de la gravedad de la conducta sea precisa. El caso en cuestión versa sobre una trabajadora que durante las vacaciones realizó varias llamadas telefónicas a su superior jerárquico, incumpliendo de esta manera con el derecho de desconexión digital reconocido en la normativa de la empresa el cual ha de ser por tanto respetado tanto por los empresarios como por los trabajadores para con el resto de los compañeros. Por ello, la empresa halló una causa en la que fundamentar su despido disciplinario. Empero, se probó la realidad tras la relación entre la trabajadora y aquel a quien envió las llamadas, siendo cierto que esta trascendía la mera relación laboral, lo que resultó en un atenuante del incumplimiento y con ello en una conducta no merecedora de la calificación de grave que habilitara el despido como sanción aplicable, en consonancia con la esencial teoría gradualista. Por lo anterior, la sentencia declaró la improcedencia del despido. Según mi punto de vista una de las obligaciones de cualquier disposición normativa ha de ser ajustarse a la realidad y extender sus efectos de acuerdo con ella, siendo este caso un ejemplo perfecto de ello, debido a que cuando existen hechos que, pese a que trasciendan la vida

¹⁷ SJS Madrid de 30 de marzo de 2023, Rec. 886/2022.

profesional, no pueden negarse y omitirse en el contexto a tratar, estos han de tenerse en cuenta y proceder en base a ellos.

Siguiendo con la búsqueda de una precisión aún más incisiva acerca de este concepto apreciando su trato en la jurisprudencia dirigimos nuestra mirada hacia un caso ocurrido en Vigo¹⁸. En él la empresa despidió a un trabajador que ejercía como camarero aduciendo que se negó a atender una comanda y que faltó a trabajar un sábado avisando el día anterior que se cogía el día por asuntos propios, permiso que no estaba contemplado en el convenio de aplicación, hechos ocurridos tras varias advertencias previas acerca del necesario cambio de actitud que debía realizar. Pese a estos argumentos no pudo calificarse dicha conducta como una falta de obediencia grave y culpable debido a que no se probó la existencia de una orden expresa para efectuar la comanda, ni un abandono en el puesto de trabajo dada la falta de claridad de si el trabajador podía disfrutar de ese día de asuntos propios, ni tampoco se demostró con rigor qué perjuicio económico ocasionó al negocio. Por todo ello, se declaró la improcedencia del despido con las consecuencias pertinentes. Así podemos apreciar la importancia que ostenta la prueba de la gravedad y culpabilidad en la conducta que motiva el despido como sanción por indisciplina o desobediencia, no pudiendo optarse por él si no se corroboran los motivos en los que se fundamenta la decisión rigurosamente. A mi juicio esta interpretación dictada en sentencia es bastante rigurosa, dado que, por un lado, pienso que el prestigio perdido por parte de la empresa tras el mal obrar del trabajador al negarse a atender una comanda supone el necesario nivel de gravedad y trascendencia para los intereses del negocio que requiere este despido disciplinario; y, por otro lado, similar tono de gravedad adquiere el hecho de hacer uso de un derecho no contemplado en el convenio colectivo de aplicación, por lo que he de mostrarme partidario de tal calificación del despido como procedente.

Resulta interesante la disyuntiva que se plantea a la hora de interpretar la gravedad de una conducta en base al nivel del perjuicio económico que provoca, dado que puede entenderse que esta solo alcanzará la nota de gravedad suficiente que justifique el despido a partir de una cantidad elevada. Sobre este dilema nos ilustró hace unos meses el TS en su sentencia de 17 de octubre de 2023, Rcu. 5073/2022, al dictar que, en el caso de una trabajadora que en el supermercado en el que prestaba servicios llevó a cabo el robo de productos por valor inferior

¹⁸ SJS Vigo de 22 de mayo de 2023, Rec. 695/2022.

a seis euros, tras lo cual fue despedida por indisciplina, se reconoció la procedencia de la extinción contractual dada la gravedad y la culpabilidad tan elevada como manifiesta en la que había incurrido, a pesar de la baja cantidad económica que constituyó la infracción. Esta sentencia pone de manifiesto que la gravedad de una conducta como esta reside no solo en el incumplimiento de lo concretado en el contrato en relación a las funciones a desempeñar, sino en la ruptura de la honradez y respeto que debe presidir cualquier vínculo laboral, y por ello es ajustada y proporcional la extinción de tal vínculo, no pudiendo pervivir más allá de ese momento en base a los elementos esenciales que componen la buena fe, pese a no suponer una magnitud relevante la cantidad económica en la que incurre la acción. A mi entender la resolución a esta problemática es bastante discutible, debido a que son bastantes razonables los argumentos expuestos en la SJS de Vitoria de fecha 14 de enero de 2022, en la cual se estimó la demanda de la trabajadora declarándose la improcedencia del despido, defendiendo que el escaso valor de los objetos sustraídos junto a los años de antigüedad de la trabajadora en los que no consta ninguna sanción habrían de ser valedores de una graduación inferior al despido a la hora de sancionar este comportamiento; sin embargo, insistiendo que la clave reside no solo en la indisciplina manifiesta en la conducta, sino en la ruptura de la buena fe siendo esta independiente de cualquier otra situación, la STSJ de Madrid de fecha 22 de julio de 2013 (Rec. 485/2013), que sirve de contraste, pone de manifiesto el papel fundamental que ostenta tal ruptura de la buena fe a la hora de reconocer como pertinente la declaración de procedencia de la extinción del contrato. Es por ello por lo que el TS con este pronunciamiento sienta doctrina resolviendo apropiadamente dicho conflicto.

Ante un caso en el que un trabajador pretende realizar una broma pesada el despido por desobediencia puede calificarse como procedente¹⁹, tal fue el dictamen que efectuó hace unos meses el TSJ de Castilla y León. Concretamente este trabajador, en una conducta no dolosa pero sí negligente, colocó una cinta adhesiva transparente de portón a portón provocando que otro trabajador cayera al suelo. La Sala entendió que esta conducta incurría simultáneamente en abuso de confianza, temeridad e inobservancia de las directrices empresariales. Por tanto, el despido fundamentado en un incumplimiento por indisciplina, con las respectivas y suficientes notas de gravedad y culpabilidad, se declaró procedente. Aquí podemos apreciar la relevancia de la negligencia en la conducta del trabajador, la cual puede justificar la extinción contractual a pesar de la inexistencia de dolo. Este pronunciamiento a mi entender

¹⁹ STSJ Castilla y León de 16 de octubre de 2023, Rec. 1449/2023.

es apropiado debido a que viene a sancionar una conducta que puede ser ampliamente admitida como contraria a la disciplina de la empresa, habiendo incluso de tener en cuenta el daño producido en la persona del trabajador afectado por este comportamiento a efectos de incrementar y consolidar la gravedad del acto.

Insistiendo en la necesaria apreciación de gravedad suficiente, podemos resaltar el caso de un trabajador cuyo contrato contemplaba en una de sus cláusulas la posibilidad de desplazamiento, el cual una vez fue exigido por el empresario este se encontró con la negativa de dicho trabajador, llevándose a cabo su despido por desobediencia. El despido fue declarado improcedente, debido a que el mandato empresarial consistía en un desplazamiento a Arabia Saudí durante cuatro meses²⁰, decisión la cual fue entendida por el Juzgado como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, lo cual incrementaba el plazo de preaviso requerido y revestía la medida de la gravedad suficiente como para no proceder su imposición unilateral y, por tanto, el rechazo del trabajador no puede corresponderse en ningún caso con la indisciplina o desobediencia.

Además, no procede el despido disciplinario por desobediencia o indisciplina cuando el trabajador expresa desacuerdo y molestia, pero igualmente cumple las órdenes del empresario²¹, no derivando así en actuación contraria al mandato empresarial, quedando de manifiesto la relevancia de este para la determinación de una conducta como desobediente, pese a que la empresa interprete dichas quejas como insolencias merecedoras de su calificación como falta muy grave. Por tanto, el correcto cumplimiento del trabajador con lo expresamente determinado por una directriz empresarial quiebra por completo la posibilidad de alegar indisciplina en su conducta, sea cual sea su actitud en la consecución de tareas. Esto se debe a que, si bien es cierto que de derivar en hechos como los que en este caso se presentan esas muestras de malestar podrían ser estudiadas como causas de posible sanción, debemos subrayar que estas siempre habrán de fundamentarse en tipos de incumplimiento distintos al de desobediencia, dicho lo cual me parece correcto debido a que en una prestación de servicios ha de primar la materialización de tales tareas a cuya realización se comprometió el empleado, más allá de expresiones puramente individuales y subjetivas que durante el transcurso de su desempeño pudiese manifestar.

²⁰ SJS Madrid de 24 de marzo de 2008, Rec. 184/2008.

²¹ STSJ Madrid de 16 de junio de 2008, Rec. 1516/2008.

2.2. Conexión con la transgresión de la buena fe y la ruptura de la confianza

En lo sucesivo a las pertinentes puntualizaciones acerca del incumplimiento grave y culpable con causa en la indisciplina o desobediencia, el vínculo con la transgresión de la buena fe reside en que la materialización de una conducta contraria a la disciplina de la empresa en multitud de ocasiones lleva implícita la omisión de la buena fe, debido a que se constituye como una infracción de las obligaciones propias del puesto de trabajo sin necesidad de una previa orden empresarial, obligaciones sustentadas en la base que sobre la buena fe ha de cimentar el contrato de trabajo exigiendo esta a ambas partes, por lo que radica en el mal obrar del trabajador dentro de su autonomía, y por tanto no entra la buena fe en tal comportamiento. De esta manera, la transgresión de la buena fe contractual no se corresponde con una conducta claramente delimitada, sino con aquel “modo”²² incorrecto del cumplimiento de las obligaciones que corresponden al trabajador.

Relativo a esto fueron dos pronunciamientos del TS a finales de los años ochenta. El primero de ellos versaba sobre un conductor que, con instrucciones de seguir un determinado itinerario, desobedeciendo tales instrucciones, llevó a cabo paradas innecesarias²³ que alteraron los tiempos de llegada a los puntos previstos, además de utilizar el vehículo de la empresa para uso propio con fines personales. El segundo pronunciamiento versaba sobre un médico residente que actuó solo sin avisar al facultativo de guardia localizada²⁴, yendo de esta manera en contra de las instrucciones dadas por sus superiores, derivando además en complicaciones en el paciente al que por su propia falta de conocimientos no pudo atender de manera adecuada. Ambos despidos fueron calificados como procedentes debido al incumplimiento conjunto de la disciplina que regía en ambas organizaciones productivas y la transgresión de la buena fe contractual que ocasionó dicha omisión en sus actuaciones. De esta manera estas sentencias respaldaron lo expuesto por mi parte anteriormente según lo cual la intromisión de la indisciplina y la transgresión de la buena fe contractual en varias conductas tiene como resultado un necesario pronunciamiento conjunto, atajando con ello de manera sobria la disyuntiva que podría plantearse de cara a desconocer a cuál de los dos motivos atenderse.

²² RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido”, *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo (Estudios ofrecidos por los Catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea)*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, p. 528.

²³ STS de 18 de julio de 1988.

²⁴ STS de 4 de octubre de 1988.

Poniendo el foco en la actualidad, en el mes de febrero de este mismo año la Sala del TSJ de Baleares dictó sentencia²⁵ mediante la cual se reconocía la procedencia del despido disciplinario basado en indisciplina llevado a cabo por una empresa tras la retirada de dinero de la caja y posterior transferencia a un tercero por parte de una trabajadora. La empleada afirmó haber sido víctima de una estafa y, tras haber tomado conciencia de ello, es cierto que denunció a la policía el engaño que había sufrido por medio de una llamada telefónica, y que sostuvo para probar la improcedencia del consecuente despido. Sin embargo, la Sala interpretó que la conducta de la trabajadora incurría en una imprudencia notable y una ruptura de la confianza depositada en ella, debido a que era conocedora de la normativa interna de la empresa y su procedimiento para actuar ante estafas de este tipo, más aún cuando en este caso el pago consistió en una moneda difícilmente rastreable como es el Bitcoin. Por ello se declaró procedente este despido, resultando a mi juicio en un procedimiento adecuado, dado el ajuste de la sentencia al cumplimiento de las notas necesarias del incumplimiento grave, culpable y contractual, correspondiéndose con una conducta negligente grave y contraria al régimen normativo de la empresa incurriendo con ello en la quiebra de la confianza, siendo estos hechos probados de manera precisa, derivando así en que la extinción del contrato de trabajo por esta vía es completamente válida en conexión con lo expuesto en este trabajo.

2.3. Supuestos especiales

Un aspecto importante con respecto a este tipo de incumplimiento se corresponde con la preponderancia de lo establecido en el convenio colectivo con respecto a su tipificación en caso de esto tener lugar. En relación con ello se pronunció en 2023 la Sala del TSJ de Murcia²⁶ ante un caso en el que se sancionó con el despido una conducta que en el convenio se encontraba calificada como falta grave, en efecto, pero sancionable con suspensión de empleo y sueldo. En dicha sentencia se determina la primacía del convenio por el principio de norma especial, por lo que las partes han de respetar el ET pero pueden acordar un régimen inferior. Esto tiene lugar debido a que, pese a que la prevalencia de la ley sobre el convenio queda reflejada en los apartados primero y segundo del art. 3 ET, el art. 37.1 CE establece el derecho a la negociación colectiva, así como la fuerza vinculante del convenio. En base a

²⁵ En este caso hacemos referencia a la STSJ Baleares 9 de febrero de 2024, Rec. 463/2023.

²⁶ STSJ Murcia de 21 de febrero de 2023, Rec. 1216/2022, donde se resolvió un caso en el que la empresa efectuó el despido disciplinario de un trabajador por ausencia injustificada tras haberle comunicado que debía reincorporarse a su puesto entendiendo que su período de vacaciones había llegado a su fin, mientras que el trabajador posteriormente defendió que dicho período no había finalizado.

ello, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN señala la enumeración siguiente en lo referente a las posibilidades que ofrecen las relaciones posibles entre las normas estatales y el convenio colectivo: mejorabilidad, supletoriedad, complementariedad, subsidiariedad y conflicto o colisión. Coincido en lo expresado por el autor a la hora de valorar positivamente dicha regulación, pues si bien es cierta la diferencia de poder que existe entre el empresario y el trabajador en la autonomía individual, también lo es que en el campo de la autonomía colectiva las fuerzas se igualan²⁷. Sin embargo, opino que a menudo el Estado debe intervenir y mantenerse por encima de lo dispuesto en convenio, pues todos somos conocedores de que la negociación colectiva resulta no pocas veces en un mero trámite formal y burocrático que no brinda la seguridad debida a los trabajadores. Por ello, he de concluir que siendo positiva la libertad que la ley estatal brinda a los sujetos colectivos otorgando fuerza vinculante a sus acuerdos, el Estado ha de velar por su óptimo desempeño no dudando en hacer prevalecer su normativa en aquellos casos en los que el resultado de la negociación colectiva pueda no responder a las exigencias de un correcto procedimiento. Pues, si bien es cierta la configuración que la norma estatal tiene como norma imperativa o de derecho necesario, impidiendo con ello el ordenamiento su empeoramiento, pero nunca su mejora por parte del convenio colectivo o el contrato²⁸; existe la posibilidad de que dicha autonomía colectiva no observe de manera correcta lo dispuesto en la ley y de su negociación resulte un menoscabo de los derechos laborales consagrados en la norma estatal. Para ilustrar lo anterior acudiremos a una sentencia de la Audiencia Nacional de fecha de 8 de abril de 2019 (Rec. 30/2019), un caso en el que la negociación colectiva incurrió en fraude, pues se probó que las partes efectuaron una mera apariencia de negociación colectiva debido a que realmente lo que imperó en todo el proceso fue la voluntad unilateral de la empresa²⁹. Ante una situación de tal nivel de arbitrariedad e inmoralidad la intervención del Estado ha de ser fundamental, debiendo en mi opinión de monitorizar desde un principio este tipo de negociaciones con objeto de reconducir el proceso desde sus inicios y con ello evitar que una posterior intervención de este tipo sea necesaria. Con ello en ningún momento se pretende que el ente

²⁷ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Justicia y relaciones laborales, ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 1998, p. 231.

²⁸ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y autonomía colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, p. 171.

²⁹ La flagrante situación que se originó en este caso tiene como hechos principales los siguientes: en primer lugar, que un convenio de la empresa firmado en 2013 fue declarado nulo por vulneración del principio de correspondencia; y, en segundo lugar, que los dos únicos delegados de personal que participaron en la negociación de aquel convenio volvieron a hacerlo en el convenio que en este conflicto se impugnó, habiendo sido electos en fechas cercanas a la constitución de la comisión negociadora, durando el proceso ocho días.

público suplante la voluntad negociadora de las partes, sino velar porque esta tenga lugar en unos términos que respeten lo dispuesto en la normativa en todo momento, a fin de eludir un conflicto derivado de tal negociación.

Posee también relevancia el supuesto de tolerancia empresarial, dándose un caso sobre el cual se hizo eco un conocido portal web cuyo contenido versa sobre la actualidad de la jurisprudencia³⁰. Este conflicto giraba acerca de la prescripción de las faltas del trabajador, la cual se regula en el art. 60.2 ET, dado que la empresa alegó unos hechos como causa de despido que, si bien atestiguaban de manera adecuada el incumplimiento del trabajador, no procedían como motivo de sanción debido a que la empresa toleró su conducta durante un tiempo excesivo y su pasividad no puede resultar en un perjuicio para el trabajador. Así, el despido se declaró improcedente. A mi entender esta figura jurídica arremete con éxito contra el hecho de que a menudo los empresarios creen conveniente no registrar cada una de las infracciones cometidas por el trabajador, pues o no le dan la suficiente importancia o prefieren mirar hacia otro lado, y llegado el día en el que quieren tomar medidas alegan tales infracciones que en su momento fueron toleradas, por tanto con este pronunciamiento la doctrina favorece de manera inteligente la rigurosidad en el seguimiento por parte del empresario en cuanto a las conductas punibles de los trabajadores, obligando a ejercer las apropiadas medidas correctoras en el momento apropiado. En relación con lo anterior he de señalar la importancia de la STS de 15 de julio de 2003, Rcu. 3217/2002, pues este pronunciamiento supuso la determinación del “dies a quo” de la prescripción en el caso de infracciones continuadas que suponen una pluralidad de acciones infractoras de una similar o igual naturaleza siendo a su vez prolongadas en el tiempo; situación ante la cual la doctrina unificada en esta sentencia concluyó que el plazo de seis meses de prescripción no comienza el día que se cometió cada falta, sino el día que tuvo lugar la última.

Polémico es el caso de la contratación de los servicios de un detective privado por parte de la empresa con objeto de probar la desobediencia de un trabajador y con ello justificar su despido disciplinario con fundamento en tal incumplimiento. Sobre ello recientemente llevó a cabo un pronunciamiento el TS, en el que clarificó la validez de los informes redactados por

³⁰ Nos referimos a la página web denominada Noticias Jurídicas y la publicación que realizó acerca de la STSJ Cataluña de 4 de julio de 2023, Rec. 1749/2023, la cual se encuentra en el siguiente enlace <https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/18327-condenada-una-empresa-por-despedir-a-un-trabajador-tras-ser-tolerante-con-sus-faltas-de-disciplina/>

un detective privado³¹ cuando, tras un análisis de los hechos, se observa como ajustada por su proporcionalidad e, incluso, por su idoneidad, la contratación de tales servicios. El tribunal destaca que la investigación del detective en este caso no tiene lugar ni en el domicilio del trabajador ni en otros lugares íntimos, y además estas indagaciones se correspondían con actividades del trabajador realizadas en el desempeño de su prestación de servicios fuera del centro de trabajo por indicación de otros de sus compañeros, no procediendo el amparo en los derechos fundamentales referidos a la intimidad del art. 18.1 y 3 CE.

Siguiendo con los métodos de vigilancia, hace unos meses la Sala del TSJ de Madrid admitió la prueba obtenida por medio de un sistema de vigilancia encubierta³² en un proceso de despido disciplinario. En su pronunciamiento la Sala entendió como apropiada, idónea e incluso necesaria esta medida debido a que existían razones fundamentadas que justificaran su uso, sumadas a un justificado perjuicio en el patrimonio de la empresa. Además, se probó que la utilización de dicho sistema de vigilancia estaba destinada a un período concreto y en ningún momento tenía carácter permanente. Como hecho clave que explica esta decisión se sitúa el conocimiento que el trabajador tenía de su existencia dada la comunicación por parte de la empresa a los representantes de los trabajadores de esta medida. Por tanto, apreciamos como, una vez más, la validez de la decisión empresarial reside en su proporcionalidad entre la conducta del trabajador y las actuaciones destinadas a probar su infracción, así como en la idoneidad que adquieren tales actuaciones con respecto al daño ocasionado por el trabajador. Señalar que una vez cumplidos los requisitos que una prueba de este tipo ha de presentar de cara a ser admitida en juicio, siendo estos la habilitación del detective, el respeto a los derechos fundamentales del investigado, y la existencia de interés legítimo y justificado de aquel que contrate este servicio, puedo concluir que este uso por parte del empresario con objeto de garantizar el buen funcionamiento de su actividad me parece apropiado siempre y cuando se corrobore la proporcionalidad e idoneidad de su puesta en práctica, siendo el caso que he expuesto anteriormente un ejemplo de ello.

A modo de curiosidad nos parece pertinente señalar el caso ocurrido hace menos de dos años en el que una trabajadora de un supermercado consumió una hamburguesa que estaba

³¹ STS de 12 de septiembre de 2023, Rcu. 2261/2022, en la que una empresa, tras la indicación de otros trabajadores acerca de incumplimientos durante la jornada laboral realizados por el trabajador en cuestión, entre los que se encontraba conducir bajo los efectos del alcohol, contrató a un detective privado con objeto de investigarle mientras prestaba sus servicios desplazándose en el vehículo proporcionado por la empresa.

³² STSJ Madrid de 3 de noviembre de 2023, Rec. 986/2023.

destinada a ser desechada³³. La empresa procedió al despido por indisciplina dado que entendía que la empleada había realizado un hurto tras consumir un producto sin haberlo abonado previamente. Sin embargo, la trabajadora argumentó que la hamburguesa carecía en ese momento de valor comercial y por tanto no existía la intención de obtener un beneficio económico. La Sala del TSJ dictaminó que la conducta no se correspondía ni con desobediencia ni con transgresión de la buena fe contractual puesto que no podía tipificarse como muy grave. De esta manera, el despido fue calificado como improcedente, y podemos remarcar la idea de que no todas las conductas que actúen de forma contraria a la normativa de la empresa adquieren el nivel de gravedad requerido para erigirse en una causa justificada de despido disciplinario. Con respecto a la resolución de este conflicto he de decir que, en conexión con el caso expuesto anteriormente en el que una trabajadora sustrajo objetos de escaso valor, esta acción podría interpretarse de manera similar y así entender que la trabajadora ha transgredido la buena fe contractual y, pese a que la hamburguesa careciese de valor comercial, tal comportamiento incurre en dicho incumplimiento y, con ello, la procedencia del despido podría ser igualmente aceptada.

2.4. Indisciplina en el uso de las nuevas tecnologías

La llegada de las tecnologías del conocimiento y la información han transformado por completo todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida humana, y el mundo del trabajo no es ajeno a ello. En consecuencia, asistimos a un vasto paisaje dominado por la incertidumbre jurídica dada la todavía temprana y ciertamente inocente respuesta que desde los marcos institucionales se propone ante estos nuevos avances y las situaciones que traen consigo, imperando el desconcierto y la inexistencia de una posibilidad de reacción clara en multitud de ocasiones en las que la relación laboral se ve afectada por hechos que tienen relación con estos nuevos medios donde el ser humano despliega grandes cotas de información e invierte gran parte de su tiempo. A causa de ello haremos mención a algunas de las vicisitudes que han podido enterearse en estos últimos tiempos como causa de polémica en lo que a la extinción contractual con motivo disciplinario se refiere.

Estas actuaciones han sido a menudo amparadas en el fundamental derecho de libertad de expresión que regula el art. 20 CE pero, frente a esta invocada defensa, la doctrina

³³ Hablamos de la STSJ Comunidad Valenciana de 10 de enero de 2023, Rec. 2597/2022.

constitucional ha venido reconociendo que dicho derecho, como cualquier otro de los fundamentales, no es ilimitado, y este concreto deberá conciliarse con los lícitos intereses empresariales dado su encuadre en una relación laboral³⁴. En base a ello el empresario no podrá limitar el ejercicio de los derechos fundamentales por parte del trabajador, siempre y cuando este último no exceda el ámbito de ese derecho, lo cual haría cuando atentase contra la dignidad o el prestigio de la empresa³⁵.

En primer lugar, comentaremos la situación derivada del uso del correo electrónico de la empresa por parte del trabajador para fines personales. Ante las dudas que acaecen en estos casos lo cierto es que la empresa, respaldada en el art. 20.3 ET, puede disponer los medios de vigilancia que estime oportunos dentro de su organización productiva, y por tanto tiene facultad para monitorizar tales equipos informáticos. Empero, precisa de una política previa que especifique los criterios que habiliten el acceso al correo electrónico de los empleados³⁶, además realizar comunicaciones a la plantilla para hacerles conscientes de la situación debido a la protección en materia de intimidad en el uso de dispositivos digitales que brinda el art. 20 bis ET. Tras ello y únicamente con la existencia de sólidas y justificadas sospechas la empresa podrá tener acceso al correo corporativo de sus empleados y, de verificarse los motivos de dichas sospechas, junto a las notas de gravedad y culpabilidad en la actuación del trabajador, se podrá proceder a su despido disciplinario fundado en la desobediencia.

En segundo lugar, haremos mención al polémico derecho a la desconexión digital en relación con el incumplimiento por desobediencia, haciendo referencia para ello al pronunciamiento llevado a cabo por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid hace dos años³⁷. La sentencia versa sobre un trabajador que ignoró un correo electrónico enviado por la empresa durante sus vacaciones, por lo cual fue despedido alegando indisciplina. Al no poder probar de ninguna manera las notas de gravedad y culpabilidad requeridas, debido a que el trabajador se hallaba ejerciendo su legítimo derecho a la desconexión y, además, las comunicaciones realizadas no podían considerarse propiamente órdenes empresariales cuyo incumplimiento justifique el despido, calificándose así el despido como improcedente. Esta resolución del conflicto que llevó a cabo la Sala ostenta un papel importante debido a que a

³⁴ STC 181/2006.

³⁵ STSJ Galicia de 8 de octubre de 2014, Rec. 2941/2014.

³⁶ Véanse para ello pronunciamientos judiciales tales como la STSJ Andalucía de 6 de octubre de 2011, Rec. 2121/2011, y la STSJ La Rioja de 20 de julio de 2023, Rec. 67/2023.

³⁷ STS Madrid de 21 de febrero de 2022, Rec. 20/2022.

mi entender esta protección de los trabajadores en el ámbito digital ha de ser reforzada, pues no son poco frecuentes los casos en los que el persistente monitoreo por parte de las empresas en horas que exceden la jornada laboral derivan en perjuicios para la salud mental y en una clara erosión del derecho al descanso de los trabajadores, por lo que es indispensable marcar una firme línea fronteriza entre el tiempo de trabajo y el tiempo destinado al disfrute de la vida privada que toda persona tiene, y que se ha distorsionado tanto con la llegada de los teléfonos móviles.

En tercer lugar, nos referiremos a la vulneración de la intimidad que una empresa puede llevar a cabo con respecto a sus trabajadores por medio del uso de aplicaciones informáticas en el monitoreo de la actividad productiva. Para ello comentaremos el caso en el que una trabajadora que ejercía sus servicios como teleoperadora desde casa es despedida por desobediencia³⁸ y transgresión de la buena fe contractual. La empresa accedió en varias ocasiones a la pantalla de la empleada, que desempeñaba sus servicios desde su propio ordenador en el que tenía instalados los programas pertinentes, y al observar la empresa en una de esas veces que se encontraba chateando en un foro le reprende por vía privada, además de realizar capturas de pantalla en las que se aprecia que busca información sobre temas personales en horario de trabajo. El Juzgado declaró el despido improcedente dada la falta de proporcionalidad en el medio utilizado, esto es, el control del ordenador personal de la trabajadora, en relación con el perjuicio ocasionado, junto a la vulneración del derecho fundamental a la intimidad y la protección de datos al no existir consentimiento de la trabajadora en relación con el acceso a su ordenador.

Por último, evaluaremos la controversia suscitada tras comentarios ofensivos realizados por el trabajador en redes sociales. Con respecto a esta situación, en consonancia con lo expuesto anteriormente, la doctrina judicial viene reconociendo la procedencia del despido³⁹ fundamentado en indisciplina del trabajador junto al quebrantamiento de la buena fe contractual una vez que este lleva a cabo la materialización de semejante actuación. Este pronunciamiento legal es entendido por mi parte como apropiado debido a que en relación con lo que hemos disertado podemos concluir que una conducta como esta cumple con los requisitos exigidos que validan la decisión extintiva del contrato dada la extralimitación del

³⁸ Véase la SJS Valladolid de 20 de septiembre de 2021, Rec. 330/2020.

³⁹ Como ejemplo de ello véase la STSJ Madrid de 19 de julio de 2019, Rec. 223/2019, en la que se calificó como procedente el despido a un trabajador que había realizado comentarios referidos a su empresa, a sus directivos y a una compañera en la red social Twitter, ahora X.

trabajador en el ejercicio de su derecho de libertad de expresión, resultando en un ataque contra el honor y la dignidad no solo de la empresa sino también del resto de trabajadores que prestan sus servicios en la misma.

2.5. Mención a la situación derivada del Covid

La pandemia que asoló el planeta hace tan solo cuatro años dio pie a problemáticas relativas a la desobediencia en el trabajo inimaginables previamente, y parece oportuno resaltar la resolución que llevaron a cabo los tribunales sobre algunas de ellas.

Por un lado, se dictó la procedencia de un despido efectuado por una empresa después de la discusión de una de sus trabajadoras con una clienta tras la recriminación de esta última con respecto a la colocación de la mascarilla por parte de la empleada⁴⁰, que la llevaba por debajo de la nariz. La Sala interpretó como apropiada la decisión resolutoria dada la culpabilidad y la gravedad notables insertadas en el comportamiento de la trabajadora, entendida esta en su contexto particular. Con este pronunciamiento se pone de relieve el estado de excepcionalidad que se vivió en aquellos momentos, adquiriendo tal conducta el nivel de gravedad suficiente para justificar la extinción del contrato, hecho que antes de la llegada del Covid hubiese podido parecer irrisorio. A mi juicio, reconociendo su falta de sentido en cualquier otro momento, es precisamente el contexto el que correctamente aporta razonabilidad a este pronunciamiento, adaptándose de esa manera la jurisdicción social a la situación sanitaria que imperaba en el país, siendo de justicia la medida ante este comportamiento.

Por otro lado, un trabajador del sector alimenticio se negó de manera reiterada al uso de los pertinentes equipos protección, tales como la mascarilla y el gel, durante su trabajo⁴¹, hecho tras el cual la empresa procedió a la extinción de su contrato, decisión convalidada por el Juzgado, que reconoció la gravedad de la conducta y la adecuada calificación como causa de despido. En la línea del caso anterior, la adecuada adopción de las medidas sanitarias impuestas en aquel período adquirió carácter imperativo con el objeto de combatir de la mejor manera posible la propagación del virus, lo cual derivó en la severidad por parte de la ley en lo que a su aplicación se refiere.

⁴⁰ STSJ Cantabria de 11 de mayo de 2021, Rec. 241/2021.

⁴¹ SJS Gijón de 4 de noviembre de 2020, Rec. 298/2020.

También se dieron casos llamativos referidos a la inasistencia del trabajador, en los cuales el empleador efectuó su despido, reconociéndose posteriormente la improcedencia del mismo. Hablamos de la extinción contractual de un trabajador con antecedentes de asma que abandonó su puesto al no entregarle la empresa la protección adecuada en forma de mascarillas⁴²; y el despido de una trabajadora que se negó a acudir a su puesto de trabajo a causa del miedo excesivo a contagiarse del virus⁴³. Al quedar matizadas tales circunstancias por la eventualidad de la situación dichas conductas no presentaron los grados de culpabilidad y gravedad necesarios para justificar la ruptura unilateral de la relación laboral con motivo en la desobediencia, pues las inasistencias quedaron justificadas.

3. Deber de obediencia y derecho de resistencia

Emanado de la formalización del contrato de trabajo, el deber de obediencia ostenta un papel fundamental sin el cual no se entienden las notas de ajenidad y dependencia que el trabajador tiene con respecto al empresario, y de las cuales surge dicha obligación de obediencia debida al patrono. No obstante, las directrices empresariales han de atenerse a unos límites muy claros marcados por la ley. Como consecuencia de ello, en caso de sobrepasarlos no solo puede incurrir el empleador en un incumplimiento legal, sino que en tal caso el trabajador no se verá obligado a acatar dicho mandato y tendrá facultad tanto para negarse a realizarlo como para oponerse a él, ejerciendo lo que se conoce como el derecho de resistencia. Este derecho supone así la licitud de la actuación contraria al mandato patronal por parte del trabajador, admitiéndose tal acción por residir su causa exclusivamente en la preservación de los propios derechos frente a una orden irregular de la empresa, y no en la mera transgresión de dicha directriz⁴⁴. En las siguientes líneas procederemos a desarrollar el análisis de estos conceptos jurídicos.

3.1. *Extensión del imperativo de ejecutar las órdenes empresariales*

El empleador ostenta la titularidad del negocio y, con ello, una serie de potestades amparadas en la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE, todas ellas agrupadas en el

⁴² STSJ País Vasco de 9 de marzo de 2021, Rec. 183/2021.

⁴³ SJS Cáceres de 5 de octubre de 2020, Rec. 191/2020.

⁴⁴ BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, J. I., “Indisciplina y desobediencia en el trabajo”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) et al: *El despido. Análisis y aplicación práctica*, Tecnos, Madrid, 2004, p. 82.

denominado poder de dirección consagrado en el art. 20 ET, el cual le faculta para, por un lado, establecer los contenidos de la actividad laboral que se ejercerá en su empresa para lo cual dispondrá los medios necesarios; y, por otro lado, interponer una serie de mecanismos que considere adecuados para que esta actividad cumpla con sus objetivos⁴⁵.

El poder de dirección del empresario reside además en la necesaria limitación y organización de las prestaciones que ha de desempeñar el trabajador, puesto que en la gran mayoría de los contratos quedan delimitados los elementos generales tales como la retribución y el horario, sin embargo otros se van concretando durante la vigencia de la relación laboral⁴⁶, y esta orientación que debe ejercer el empresario le respalda frente a diversos supuestos en los que pueda alegar desobediencia del empleado, al igual que supone una concisión para el trabajador acerca de sus tareas.

Con respecto al conjunto de mecanismos al que hicimos referencia más arriba, este constituye el marco que faculta al empleador para efectuar la sanción de las conductas que impliquen un incumplimiento contractual de la relación y disciplina de la empresa, configurando así el denominado poder disciplinario⁴⁷. Por tanto, la capacidad sancionadora del empresario, derivada de su poder de dirección, surge como un instrumento destinado a garantizar el adecuado funcionamiento de la empresa mediante la concesión de la ley a su libre iniciativa para establecer un correcto respeto a sus normas internas. Así, este escenario que crea el empleador dentro de su autonomía ha de ser adoptado por los trabajadores que presten servicios en el seno de su organización en consonancia con el denominado deber de obediencia.

El deber de obediencia se constituye de este modo como una de las características principales que configuran la relación jurídica existente entre las partes de un contrato laboral, y que manifiesta la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador, adoptando este último una posición subordinada y dependiente frente al primero, al cual le debe obediencia dada la ajenidad en los riesgos en su prestación de servicios. Esta obediencia constituye uno de los comportamientos básicos debidos del trabajador, siendo un deber

⁴⁵ ROMÁN DE LA TORRE, M^a D., *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, Valladolid, 1992, p. 343.

⁴⁶ AGUILERA IZQUIERDO, R., *Las causas del...*, op. cit., p. 124.

⁴⁷ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 40^a edic., Tecnos, Madrid, 2019, p. 385.

fundado en el intercambio entre trabajo y salario⁴⁸, y su incumplimiento sin causa justificada supone la indisciplina o desobediencia. Este rasgo definitorio de la relación laboral se antoja necesario debido a que entendemos ajustada esta imposición que la ley establece con objeto de salvaguardar los intereses y el bienestar tanto de ambas partes como de terceros involucrados en la actividad productiva, habiendo de preservarse su justo cumplimiento y mantenimiento por ambas partes durante la vigencia del vínculo laboral.

Pese a ello y tras desterrar las formas de trabajo anteriores en las cuales no se contemplaba ninguna noción de derecho laboral, la ley en nuestros días se posiciona frontalmente en contra de la antigua concepción que se correspondía con una ilimitada obediencia del trabajador ante el patrono. Así, la jurisprudencia ha ido progresivamente modelando un marco normativo en el que se mantiene un relativamente correcto equilibrio a través de limitaciones al poder del empleador, tanto con normas imperativas como con el establecimiento de mínimos mejorables por medio de la negociación colectiva y el propio contrato de trabajo.

Hemos de señalar la facultad del empleador de introducir variaciones en las condiciones pactadas previamente en el contrato dentro del marco del mismo. Esto es el denominado “ius variandi” del empresario. Esta capacidad, emanada del poder de dirección, podemos diferenciarla del mismo, dado que el segundo se desarrolla dentro de lo estipulado en el contrato, mientras que el primero permite al empleador prescindir de dichas condiciones estipuladas⁴⁹. Ejemplo de esto es lo dispuesto en el art. 39 ET, el cual permite al empresario modificar las funciones del trabajador, exigiendo la ley garantías únicamente en el caso de la asignación de tareas propias de distinto grupo profesional al que se encuentre el trabajador. Esta posibilidad que ofrece el ET tiene por objeto el logro de una mejora en la organización de la actividad productiva, y junto a ella la de la posición de la empresa en el mercado⁵⁰. Aun así, incluso en esta libertad otorgada al patrono, la legislación vela por la figura del empleado al concederle en el apartado tercero de este artículo el derecho a la retribución en las

⁴⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2022, p. 705.

⁴⁹ ROMÁN DE LA TORRE, M^a D., *Poder de...*, op. cit., p. 96.

⁵⁰ MONTOYA MELGAR, A., “Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales núm. 23*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2000, p. 40.

funciones que realice cuando estas sean superiores, conservando su retribución de origen cuando por el contrario sean inferiores.

Las limitaciones mencionadas anteriormente, esto es, en el momento en el que se impongan al trabajador la realización de tareas distintas a las propias de su grupo profesional, consisten en el necesario acuerdo de las partes o, en caso de no existir este, en la correspondiente adopción de lo dispuesto en la legislación acerca de las modificaciones sustanciales de trabajo. Con ello la normativa trata de proteger la figura del trabajador ante una decisión unilateral por parte de su empleador la cual varíe de manera esencial lo acordado previamente.

3.2. Presunción de legitimidad del mandato patronal. “Solve et repete”

Si bien es cierta la imposición del deber de obediencia al trabajador es necesaria la precisión acerca de situaciones determinadas en las que existe legitimidad para la desobediencia. No obstante, únicamente ha de optarse por ella como última opción dado que en primer lugar el trabajador deberá dirigir su reclamación por los cauces procesales oportunos y, durante el tiempo transcurrido entre esa comunicación y la resolución del conflicto, deberá cumplir con lo encomendado por el empresario, debido a que en caso de no hacerlo incurrirá en una falta que justifique su despido. Es lo que se conoce como el principio “solve et repete”, el cual literalmente significa “paga y reclama”.

Ante esta presunción de legitimidad existe lógicamente la presunción “iuris tantum”, es decir, se admite prueba en contrario que justifique su omisión. Sin embargo, insistimos en que lo que se desprende de este concepto es que, a pesar de la posibilidad de la posterior reclamación, la primera opción del trabajador ha de ser respetar la orden y cumplir con lo encomendado por el empresario.

Como ejemplo de lo anterior prestamos atención a un caso resuelto por el TSJ de Cantabria a comienzos de siglo⁵¹, en el cual una trabajadora se negó a obedecer una orden de la empresa sobre modificación de las condiciones de trabajo. La Sala determinó que no

⁵¹ Hacemos referencia a la STSJ Cantabria de 12 de abril de 2002, Rec. 265/2002, en la que una trabajadora con categoría profesional de vendedora recibió la orden de trabajar en otros despachos de la firma por razones organizativas durante el período vacacional, dentro de la misma localidad y respetando sus condiciones laborales, abonando la empresa los gastos de transporte.

existían razones que justificaran tal conducta dado que la alteración de sus tareas no alcanzaba una nota de gravedad sustancial suficiente, sino que entraba dentro de las facultades y necesidades organizativas de la empresa, por lo que la trabajadora debería haber actuado en base al principio “solve et repete”, y al no hacerlo la acción constituye una infracción grave que justifica su despido. Esta aplicación de dicho principio es entendida por esta parte como correcta debido a que clarifica su contenido adaptándose a la situación pertinente, la cual no resultaba en una imposición empresarial de una magnitud excesiva que justificase su omisión.

El fundamento de este principio se halla en la idea de que en el caso de que el trabajador o el propio empleador pudiesen juzgar según su criterio como legítima o ilegítima cada orden empresarial esto derivaría en un absoluto desconcierto en lo que a la dirección de una empresa se supone, encontrando así en ese principio de orden⁵² el sentido la presunción de legitimidad del mandato patronal, y remitiendo al juez la facultad de dictar si es ajustada a derecho dicha decisión. Por ello, la ley presupone la legitimidad de la decisión empresarial y obliga al trabajador a acatarla, sin perjuicio de su posterior reclamación ante la jurisdicción competente⁵³. Esta decisión, a mi parecer, se cimenta sobre una conceptualización del trabajador cuanto menos dudosa, dado que él es el que se encuentra cada día a lo largo de la jornada con las vicisitudes propias de su prestación de servicios, y presuponer la invalidez de su juicio previo ante una orden empresarial de manera que deba resignarse a obedecer salvo en casos excesivamente puntuales supone, según mi punto de vista, una actuación legislativa que deriva en un alejamiento de la realidad y en un perjuicio innecesario para el trabajador. A mi juicio una manera apropiada de mejorar este constructo jurídico habría necesariamente de partir de una delimitación mucho más clara que se lograría a su vez con el afianzamiento del derecho de resistencia del trabajador, controversia que analizaremos en las siguientes líneas.

3.3. *La desobediencia legitimada y el “ius resistentiae”*

⁵² RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J. L., “Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) y SERRANO FALCÓN, C. (Coord.) et al: *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012, p. 303.

⁵³ ALÍA RAMOS, M. Y MONTANÉ MERINERO, M^a J., *Clasificación profesional y movilidad en el Trabajo*, Monografías Laborales, CISS, Bilbao, 1995, p. 141.

Anteriormente hicimos mención a la posibilidad de que la conducta desobediente del trabajador no incurriese en una infracción. En este apartado vamos a desarrollar esta particularidad que contempla nuestro ordenamiento jurídico.

Como mencionamos anteriormente, la orden del empresario goza de una presunción de legitimidad reforzada por la ley, lo cual desembocaba en que las primeras formas de desobediencia justificada del trabajador debían acogerse a supuestos excepcionalísimos en los que su adopción del mandato resultará en actos delictivos. Es ahí donde se inicia la configuración de un embrionario derecho de resistencia⁵⁴. En la actualidad la doctrina ha ensanchado el embudo en cuanto a la entrada de nuevas situaciones en las que conceder la acogida del trabajador a este derecho, permitiendo con ello el reconocimiento de la desobediencia al empleador sin que esta justifique el despido disciplinario⁵⁵.

En nuestro marco jurídico, para que la conducta omisiva del trabajador no derive en un acto sancionable ha de corresponderse con la desobediencia ante mandatos del empresario que supongan manifiesta arbitrariedad y abuso de derecho⁵⁶, al igual que vulneración de derechos fundamentales. Por ello, el TS determinó de manera clara la ruptura de la presunción de legitimidad del mandato empresarial anteriormente aludida y, por tanto, la legitimidad de la resistencia del trabajo cuando dicho mandato incurra en irregularidad implique riesgo, resulte vejatorio o constituya abuso manifiesto⁵⁷. Así ha de quedar claro que la orden de realizar las tareas pactadas en el contrato dentro de la jornada habitual es de obligado cumplimiento pudiendo desobedecerla únicamente cuando sea ilegal o atente contra la dignidad, la vida o la formación del trabajo⁵⁸.

Por tanto, habrá de analizarse primeramente si la orden del empleador es exigible y, por ende, si se correspondía con el ejercicio regular de sus funciones, en cuyo caso la conducta del trabajador contraria a la orden constituiría una falta, debido a que el ejercicio regular de la

⁵⁴ NAVARRO AMARO, S., “Una concepción desfasada del deber de obediencia del trabajador”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2004, p. 57.

⁵⁵ GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., “Las causas justas de despido disciplinario”, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) et al: *El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2004, p. 140.

⁵⁶ STSJ Cataluña de 20 de febrero de 2001, Rec. 7451/2000.

⁵⁷ STS de 25 de abril de 1991.

⁵⁸ Véase la STSJ Cantabria, Rec. 109/2000, en la que en ningún momento el trabajador pudo probar causas razonadas que justificaran su desobediencia y, por tanto, se reconoció la procedencia de su despido.

facultad de dirección se erige en la línea fronteriza de la desobediencia injustificada⁵⁹. De esta manera si las directrices empresariales se adentran en el ejercicio abusivo del poder de dirección darían lugar a la justificación de la desobediencia, derivando así en la improcedencia del despido⁶⁰ que basándose en dicho motivo se hubiera producido, interpretando el empleador una conducta contraria a la disciplina siendo lo cierto que su orden fue de imposible cumplimiento. Escenificaremos con la mención a determinadas sentencias diversas órdenes del empresario que dieron lugar al consiguiente reconocimiento como válida de la negativa a obedecerlas.

Con respecto a ejemplos de un mandato empresarial que supone abuso de derecho y arbitrariedad, podemos citar el conflicto en el que se justifica la negativa del trabajador a acatar la orden patronal cuando esta consiste en obligarle a viajar durante varios días del modo más ineficaz posible⁶¹ por medio de la combinación de medios de transporte que la empresa le facilitó previamente para realizar un traslado, resultando en un perjuicio para el trabajador. Además, en la propia legislación podemos observar el art. 12. 4 e) ET, el cual establece que la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en parcial o viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador, por lo que esto no podrá imponerse de manera unilateral por parte del empresario, configurando así la propia ley de manera directa un supuesto claro en el que el empleado podrá oponerse a la decisión patronal de manera justificada.

Con respecto a ejemplos de mandatos empresariales que suponen vulneración de derechos fundamentales, podemos citar los casos de la calificación de nulidad que obtuvo el despido de una trabajadora que se negó a acudir maquillada al trabajo⁶² porque consideraba que tal obligación no tenía correspondencia apropiada con su puesto e incidía en su derecho fundamental a la propia imagen; y el que tuvo lugar tras ausentarse el trabajador al puesto de trabajo, pese a la orden del empleador de acudir a él, con motivo del disfrute de horas sindicales⁶³ y, por tanto, del ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical.

⁵⁹ STS de 3 de mayo de 1990.

⁶⁰ STSJ Andalucía de 8 de marzo de 2007, Rec. 314/2007.

⁶¹ STSJ Cataluña de 19 de diciembre de 2013, Rec. 2962/2013.

⁶² STSJ Madrid de 3 de junio de 2015, Rec. 663/2014.

⁶³ STSJ Andalucía de 8 de octubre de 2014, Rec. 1727/2014.

Mención aparte merecen los reconocimientos médicos, los cuales son voluntarios según establece el art. 22 LPRL. Sin embargo, como expresa el mismo artículo, sí se podrá exigir al trabajador el sometimiento a estos controles cuando la situación lo requiera, esto es, si existe posible peligro para la salud de los demás trabajadores o para el propio trabajador. Sobre esto sirven de ejemplo la injustificación en la desobediencia que se declaró de un conductor que se negó a la evaluación de su sordera⁶⁴, o un caso similar que tuvo como protagonista a un vigilante de seguridad⁶⁵, cuyo trabajo por su propia naturaleza precisa de la realización de tales reconocimientos.

En situación de riesgo grave e inminente para la vida del trabajador la ley sí habilita claramente para el ejercicio del derecho de resistencia, determinando la posibilidad de abandonar el puesto de trabajo en tal situación según lo dispuesto en el art. 21.2 LPRL. Siguiendo con lo dispuesto en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo en este artículo, debemos hacer constar que, de no existir una diáfana posibilidad de riesgo grave e inminente, y cuando solo se tenga una sospecha del mismo basada en estimaciones subjetivas, no procederá el derecho de resistencia del trabajador⁶⁶. En cuanto a tales tesituras el dilema que surge es el criterio empleado en la calificación legal del riesgo. Esta protección halla conexión con aquellos casos en los que de la propia orden empresarial se desprendiera un riesgo para la vida del trabajador, situación igualmente protegida por esta normativa y respaldada firmemente en el derecho del trabajador a la integridad física que recoge el art. 4.2 f) ET, la cual además supondría un delito imputable al empresario en virtud de lo dispuesto en el art. 316 del Código Penal.

Queda con ello reflejado la atención que los poderes públicos vienen prestando a la seguridad y salud en el trabajo, pero, por otra parte, puede parecer ciertamente irónica esta concesión al trabajador dada la fría severidad con la que contempla el poder en sus leyes la posibilidad de que el trabajador haga caso omiso al mandato empresarial salvando circunstancias muy puntuales, tratando de lucir esta regla como un gran avance al ofrecerle al empleado la facultad para abandonar su puesto al momento de peligrar su vida de continuar en él. Aun así, no podemos negar que en materia de la configuración del derecho de resistencia del trabajador esta norma adquiere un valor importante, no solo por el

⁶⁴ STSJ Andalucía de 12 de mayo de 2008, Rec. 2925/2007.

⁶⁵ STSJ Extremadura de 4 de febrero de 2013, Rec. 605/2012.

⁶⁶ STSJ Madrid de 19 de febrero de 1998, Rec. 4328/1997.

reconocimiento de un derecho que en cierta manera venía reconocido negativamente en el ET, sino por el establecimiento de su alcance, ello a partir del fijado deber de protección del empresario dispuesto en el art. 14 LPRL.

Por último, para clarificar este concepto prestaremos atención a un proceso que ejemplifica un uso inadecuado de este derecho de resistencia. El caso en cuestión versa sobre una trabajadora que solicitó una excedencia voluntaria, siendo esta no consentida por parte de la empresa⁶⁷. Ante esta situación la trabajadora tenía la obligación de acudir a su puesto debido a que hubo de saber que la excedencia voluntaria es un derecho el cual no puede ser ejercido de forma unilateral, por lo que como la decisión empresarial no revestía ningún abuso, junto al necesario reconocimiento de la empresa o de un juez que habilite la excedencia voluntaria que no tuvo lugar, no procedía en ningún momento la oposición a tal directriz. Por ello, la trabajadora al actuar contrariamente a la orden de la empresa y no ser justificada su desobediencia incurre en incumplimiento por indisciplina y, por tanto, el despido basado en esta causa se calificó como procedente. Esta decisión judicial a mi entender es oportuna debido a que la configuración de un razonable derecho de resistencia debe ir acompañada de una vertebración clara del concepto, y para ello es pertinente penalizar aquellas conductas que pueden dar pie a desvirtuarlo.

De esta manera, concluyo que este “*ius resistentiae*”, originado hace décadas como una realidad de las relaciones laborales cuya regulación se antojaba necesaria, y siendo cierta su progresiva mejora en lo que respecta a la normativa destinada a él, lo cierto es que a mi entender el legislador ha de continuar avanzando hacia una configuración aún más competente de dicho derecho, encaminando esta principalmente a la limitación o, como mínimo, a la matización de la presunción de legitimidad del mandato empresarial, siendo esta a menudo fuente de controversias en gran medida evitables y que resultan en una desprotección manifiesta de los trabajadores.

⁶⁷ STSJ Castilla y León de 6 de noviembre de 2023, Rec. 1622/2023.

DISCUSIÓN TEÓRICA Y FORMULACIÓN DE INTERROGANTES

Esta investigación se inició con la cuestión relativa a aquellos elementos esenciales en una extinción del contrato de manera unilateral con fundamento en incumplimiento del trabajador. Se puso de manifiesto que la ley reservaba con ello esta decisión exclusivamente a casos en los que se cumpliesen las notas de gravedad y culpabilidad necesarias en la conducta del trabajador, así como el hecho de suponer una acción contraria a lo dispuesto en el contrato. La razón de este blindaje legislativo se halla en la consideración de la pérdida de trabajo como la sanción más grave que puede imponerse al trabajador. Con ello, ante el interrogante planteado acerca de la causa justa a la hora de proceder de manera válida al uso de esta forma de extinción del contrato de manera unilateral se concretó el marco habilitante para ello a partir de distintos pronunciamientos judiciales que han configurado la teoría gradualista como el medio adecuado para valorar el ajuste o no del incumplimiento concreto como causa de despido disciplinario.

Como núcleo del trabajo estudiamos el incumplimiento contractual con causa en la indisciplina o desobediencia en el trabajo, esto es, lo dispuesto en el art. 54.2 b) ET. Hubo de clarificar acerca de las similitudes y diferencias entre estos dos términos debido a que su agrupación en un mismo tipo de incumplimiento ha derivado en no pocas ocasiones en dudas acerca del trato que procede frente a él a la hora de conceptuarlo como indisciplina o como desobediencia. Las puntualizaciones precisas que realicé me llevaron a determinar la existencia de la previa orden empresarial como factor clave a la hora de establecer una línea fronteriza entre ambos.

Junto a la cuestión acerca de la diferencia entre los términos de desobediencia e indisciplina surgió una nueva, esta es, la posibilidad de que la jurisprudencia contemplase como compañeras de viaje añadidas a alguna del resto de causas de incumplimiento contractual que recoge el art. 54 ET. Ante este planteamiento me pareció pertinente el análisis de cómo la transgresión de la buena fe contractual, la cual aparece en la letra d) de este artículo, se entreteteje a menudo con la indisciplina en el trabajo, y expuse en base a concretos e importantes pronunciamientos judiciales la manera en la que se viene interpretando esta idea en los tribunales, siendo una realidad la de que en muchos casos no pueden separarse

una y otra causa en lo referente a la actuación contraria del trabajador a lo consignado en el contrato de trabajo.

Tras el examen anterior hube de indagar acerca de diferentes particularidades que podían entrelazarse con mi objeto de estudio, y atendí a distintos supuestos especiales entre los que creí oportuno referirme a la primacía de lo dispuesto en convenio sobre la ley en una controversia sobre la calificación de una falta como grave merecedora de despido; un caso de tolerancia empresarial con respecto a faltas cometidas por el trabajador de manera frecuente sin proceder a su pertinente sanción; la polémica suscitada a raíz de la contratación de los servicios de un detective privado con el objetivo de probar el incumplimiento del trabajador; y un curioso caso en el que una empresa acusaba de hurto a una trabajadora que consumió un producto que había sido desechado. A partir de estas cuestiones clarificamos acerca de los interrogantes planteados acerca de, principalmente, la convivencia de los tres poderes que sustentan el Derecho del Trabajo, siendo estos la ley estatal, la autonomía colectiva y la autonomía individual; la prescripción de las faltas laborales y la pasividad empresarial; la legitimidad y licitud de la prueba obtenida por medio de los servicios de un detective; y la existencia o no de hurto en la apropiación de objetos sin valor comercial.

En la decidida búsqueda de la minuciosidad en esta investigación surgieron como cuestiones de actualidad dos vastos y amplios frentes: la adaptación a las nuevas tecnologías y la situación derivada de la pandemia que asoló el planeta hace cuatro años. Ante ellos se me plantearon dudas relativas a cómo había respondido la jurisprudencia ante los conflictos cuyo origen residía en la indisciplina y desobediencia en el trabajo, y atendiendo a los rasgos generales que sobre estos casos tuvieron lugar, esto es, el uso de los dispositivos electrónicos en el trabajo en lo referente a las nuevas tecnologías, y el ajustado cumplimiento de las medidas sanitarias en lo referente al Covid, estudié la gran casuística que han generado estas realidades que en mayor o menor medida han cambiado el mundo.

Una vez revisados tales pronunciamientos judiciales, dictaminé oportuno dirigir el estudio hacia la extensión del mandato empresarial y las posibilidades que la ley brinda con respecto a la oposición a él. En este ámbito los principales interrogantes que aparecieron ante mí fueron los siguientes: por un lado, el deber de obediencia del trabajador al mandato empresarial, siendo este un elemento esencial de la relación desigual entre patrono y empleado; por otro lado, la presunción de legitimidad de la que goza la directriz empresarial

y que deriva en el principio denominado “solve et repete”, traducido en la imposición al trabajador de cumplir con la orden y reclamar únicamente tras hacerlo; y, por último, la desobediencia justificada o el derecho de resistencia, también denominado “ius resistentiae”. Este último concepto logró persuadirme de cara a ahondar en su desglose, puesto que encontré una gran oportunidad para extraer de él aspectos determinantes que me llevasen a dilucidar apreciaciones oportunas acerca de situaciones en las que un incumplimiento contractual con causa en la desobediencia o indisciplina en el trabajo eran respaldados por la ley por corresponderse con un legítimo derecho de resistencia ante una irregular orden empresarial.

CONCLUSIONES

Tras ser abordados, estudiados y discutidos los aspectos más relevantes acerca del objeto de este trabajo de revisión bibliográfica, se recogen a continuación las siguientes conclusiones alcanzadas:

PRIMERA. - La extinción contractual por voluntad unilateral del empresario fundamentada en causas disciplinarias será válida únicamente cuando queden probadas las notas de gravedad y culpabilidad, al igual que el incumplimiento de lo consignado previamente en el contrato, en que ha incurrido la conducta que se pretende sancionar. La forma de justificar tal gravedad de la conducta del trabajador requiere la apreciación de todos los factores que influyen en ella, teniendo esto como consecuencia que la medición de las notas de gravedad y culpabilidad ha de basarse en la búsqueda de la proporcionalidad entre la infracción y la sanción, partiendo de un análisis individualizador que tenga en cuenta las particularidades de cada caso. Es lo que se denomina la teoría gradualista.

SEGUNDA. - La conceptualización de la desobediencia o indisciplina como incumplimiento del trabajador no está ni mucho menos clara, y en este trabajo hemos tratado de encuadrar de manera precisa las conductas agrupadas en este tipo de incumplimiento, así como las discrepancias ciertas diferencias existentes dentro de este entre, por un lado, en la desobediencia; y, por otro lado, en la indisciplina. La definición que abarca ambos conceptos y los agrupa en un mismo incumplimiento es la que determina como infractora aquella conducta que no observa las leyes y actúa de manera contraria a lo dispuesto por el empresario. El factor diferencial entre estos dos términos es la existencia de previo y expreso mandato empresarial, de tal manera que la desobediencia supone la omisión de órdenes claras del empresario, mientras que la indisciplina halla su fundamento en una actitud de resistencia ante el cumplimiento de las tareas propias del puesto de trabajo.

TERCERA. - La desobediencia como causa de despido disciplinario guarda una estrecha relación con otra de las causas enumeradas en el art. 54.2 ET, esto es, con la transgresión de la buena fe contractual, debido a que el desempeño de las obligaciones propias del puesto de trabajo exige la buena fe, y por ello su incumplimiento en multitud de ocasiones por actuación contraria a dicha exigencia dentro de la autonomía del trabajador supone una

omisión de la honradez y la confianza que han de regir la relación laboral. Mediante el planteamiento de sentencias mostramos lo expuesto por mi parte anteriormente, según lo cual la intromisión de la indisciplina y la transgresión de la buena fe contractual en varias conductas tiene como resultado un necesario pronunciamiento conjunto, atajando con ello de manera sobria la disyuntiva que podría plantearse en caso de desconocer a cual de los dos motivos atenerse, más aún cuando puede probarse la negligencia en la conducta del trabajador que supone la quiebra de la confianza.

CUARTA. - El análisis de supuestos especiales que implicaban la indisciplina o desobediencia como causa de incumplimiento laboral permitieron ilustrar acerca de distintas particularidades, tales como la prevalencia de lo dispuesto en convenio colectivo sobre la ley, la tolerancia empresarial ante faltas repetidas del trabajador que no son sancionadas en su momento oportuno, la controversia suscitada a raíz de la contratación de un detective privado para probar el incumplimiento, y el consumo de un producto por parte de una trabajadora tras haber sido este desechado. Tras la apreciación de dichas casuísticas y las correspondientes precisiones determinamos la necesidad de atender al examen del despido disciplinario por desobediencia con amplitud de miras y atención a teorías que abarcan otros ámbitos del Derecho del Trabajo, tales como la extensa doctrina existente sobre la negociación colectiva y la no menos dilatada en lo relativo a la prueba en el proceso laboral.

QUINTA. - En los últimos años la aparición de las nuevas tecnologías y la propagación del Covid trajeron consigo situaciones inimaginadas previamente que derivaron en pronunciamientos legales sobre la indisciplina en el trabajo los cuales configuraron una nueva concepción sobre el trato de este tipo de incumplimiento. La llegada de las nuevas tecnologías, ha configurado un nuevo paradigma dentro de las relaciones laborales, principalmente con controversias suscitadas a raíz de la intromisión en la privacidad de las personas, dados los nuevos métodos de vigilancia y la presencia de datos personales de los trabajadores en las bases de datos que ahora pueden manejar los empresarios, con problemáticas como consecuencia de la falta de claridad en la línea fronteriza que determina hasta donde puede entrar o exigir cada una de las partes. Por su parte, el Covid ha supuesto una severa exigencia a los profesionales jurídicos con respecto a su adaptación a la incesante actualización normativa que ha perseguido adaptarse a esta nueva realidad, suponiendo conflictos laborales en lo relativo a, entre otras cosas, la asistencia al trabajo y la obligatoriedad del uso de equipos de protección adecuados.

SEXTA. - El mandato empresarial es revestido por la ley de una presunción de legitimidad que, obliga al trabajador a cumplir con lo mandado, incurriendo en falta en caso de no hacerlo, ello sin perjuicio de su posterior reclamación ante el órgano competente. Esta presunción halla su fundamento en la posición desigual que consolida el deber de obediencia debido del del trabajador al patrono, y en la falta de orden que cabría esperar en el caso de que cada trabajador partiendo de su criterio subjetivo decidiera actuar de manera contraria a una orden empresarial por considerarla irregular. Lo anterior consagra el principio “solve et repete”, el cual exige al trabajador obedecer y posteriormente reclamar. Ante esto, dictaminé que esta decisión se cimenta sobre una incierta conceptualización del trabajador pues es él quien se encuentra cada día con las vicisitudes propias de su prestación de servicios, y presuponer la invalidez de su juicio previo ante una orden empresarial de manera que deba resignarse a obedecer salvo en casos excesivamente puntuales supone una actuación legislativa que deriva en un alejamiento de la realidad, siendo por tanto un concepto jurídico que el legislador debería, cuanto menos, matizar.

SÉPTIMA. - Ante órdenes empresariales abusivas, ilegales o que vulneren derechos fundamentales será lícita la oposición del trabajador a cumplir con lo encomendado por el empresario, siendo de esta manera justificada la desobediencia, no suponiendo esta un acto posteriormente sancionable. Lo anterior lo ilustré con casos en los que los tales conductas prosperaron por fundamentarse en directrices no exigibles por parte del empresario al no corresponderse con el ejercicio regular de sus funciones, o bien por atentar contra la dignidad o la vida de los trabajadores. Por ello resulta esencial constatar previamente que la situación en el trabajo ha derivado en un supuesto habilitante para emprender esta acción. Tras la exposición resolví que el legislador ha de continuar avanzando hacia una configuración aún más competente de dicho derecho, encaminando esta principalmente a la limitación o, como mínimo, a la matización de la presunción de legitimidad del mandato empresarial, hecho que expuse en la conclusión anterior y que creo conveniente remarcar, pues tiene conexión directa con el derecho de resistencia y la fricción entre estas dos formas jurídicas suele tornarse en fuente de controversias en gran medida evitables y que resultan en una desprotección manifiesta de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA IZQUIERDO, R., *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 1997.

ALÍA RAMOS, M. Y MONTANÉ MERINERO, M^a J., *Clasificación profesional y movilidad en el Trabajo*, Monografías Laborales, CISS, Bilbao, 1995.

BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, J. I., “Indisciplina y desobediencia en el trabajo”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) et al: *El despido. Análisis y aplicación práctica*, Tecnos, Madrid, 2004.

CARRO IGELMO, A.J., *El despido disciplinario*, Bosch, Barcelona, 1985.

CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Supremo”, en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. et al. (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2018.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Justicia y relaciones laborales, ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 1998.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y autonomía colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., “Las causas justas de despido disciplinario”, en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) et al: *El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2004.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCÍA, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2014.

MONEREO PÉREZ, J. L. y MORENO VIDA, M^a. N., “Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.) y SERRANO FALCÓN, C. (Coord.) *et al: El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012.

MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 40^a edic., Tecnos, Madrid, 2019.

MONTOYA MELGAR, A., “Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 23, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2000.

NAVARRO AMARO, S., “Una concepción desfasada del deber de obediencia del trabajador”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2004.

ORTEGA LOZANO, P. G., “El despido disciplinario por indisciplina o desobediencia en el trabajo: artículo 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores”, *Derecho de las relaciones laborales* n^o8, Lefebvre Madrid, 2020.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2022.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “La indisciplina o desobediencia en el trabajo”, en AA. VV.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales, Madrid, 1992.

PÉREZ-BENEYTO ABAD, J.J., “Despido improcedente: supuestos y efectos. Especial referencia a los salarios de tramitación”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004.

RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J. L., “Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) y SERRANO FALCÓN, C. (Coord.) *et al: El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real*

Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Comares, Granada, 2012.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido”, *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo (Estudios ofrecidos por los Catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea)*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990.

ROMÁN DE LA TORRE, M^a D., *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, Valladolid, 1992.

RUBIO DE MEDINA, M^a. D., *El despido disciplinario*, Bosch, Barcelona, 2000.

ANEXOS

Anexo I: Legislación

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 311, de 29 de diciembre de 1978. [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. *Boletín Oficial del Estado*, 155, de 29 de junio de 1985. [https://www.boe.es/eli/es/ai/1982/06/22/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/1982/06/22/(1))

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 10 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, 245, de 11 de octubre de 2011. <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Gaceta de Madrid*, 206, de 25 de julio de 1889. [https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/(1)/con)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Anexo II: Causas de despido disciplinario

La necesaria justificación de la causa de despido de un trabajador se fundamenta en el artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el que se declara que “todo trabajador tiene derecho a una protección en caso de despido injustificado”; y en el art. 4 del Convenio 158 de la OIT, en el que viene a determinarse que solo dará lugar a esta terminación de la relación laboral una causa justificada relacionada con la conducta del trabajador, o con necesidades de funcionamiento del negocio. Esta sujeción de los Estados a compromisos internacionales confecciona un marco jurídico dentro de referencia para cada nación política en el cual se modela un principio claro de limitación legal al despido.

Dentro de nuestras fronteras, en el ordenamiento jurídico español el principio de extinción causal del contrato no está explícitamente recogido en la Constitución española. No obstante, el Tribunal Constitucional ha entendido que se trata de una manifestación del art. 35 CE. Partiendo de la doctrina derivada de sus interpretaciones se entiende que el derecho al trabajo presenta un doble aspecto: colectivo e individual⁶⁸. En su dimensión individual, este derecho se concreta en la igualdad en el acceso de todas las personas a un puesto de trabajo para el que presenten la capacidad adecuada y, junto a ello, el derecho a la estabilidad en el mismo, protegida esta principalmente por la necesaria existencia de causa para el despido, la cual ha de ser justa y justificada⁶⁹. Por ello, el Estado español, partiendo de la anteriormente referenciada sujeción a compromisos internacionales, ha ido confeccionando a lo largo de los años y de tan diversos períodos políticos un marco jurídico dentro del cual se configura un principio claro de limitación legal al despido, sometiendo su validez legal a estrictas y concisas condiciones de fondo y forma⁷⁰. Esta respuesta legislativa frente a la extinción unilateral de la relación laboral me parece apropiada, tanto desde la perspectiva del trabajador, que no ha de temer por su puesto de trabajo salvo que cometa una falta grave, evitando así quedar a disposición de vaivenes empresariales; como desde la perspectiva del empresario, pues siempre que halle causas justificadas para finalizar una relación laboral con un empleado no tendrá ningún inconveniente resultado de una posible sanción.

⁶⁸ STC 22/1981, de 2 de julio.

⁶⁹ STC 103/1990, de 4 de junio.

⁷⁰ STC 192/2003, de 27 de octubre.

Dicho lo anterior, las causas de despido disciplinario recogidas en el artículo 54.2 ET, exceptuando la indisciplina o desobediencia que constituyen el núcleo del presente trabajo, las trataremos someramente a continuación. En primer lugar, las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Con respecto a ellas, ha de tenerse muy en cuenta las repercusiones de estas transgresiones en la empresa. No existirá incumplimiento cuando la inasistencia del trabajador constituya el ejercicio del derecho legítimo que le confiere una norma jurídica o un concreto acuerdo individual o colectivo⁷¹, imponiendo la doctrina siempre la exigencia de justificar tales inasistencias.

En segundo lugar, las ofensas verbales o físicas al empresario, personas que trabajan en la empresa o sus familiares. La legislación pretende con la tipificación de esta conducta sancionable el hecho de proteger el bienestar en el trabajo, constituyendo de tal manera aquel comportamiento que rasgue severamente esta convivencia un motivo válido de despido disciplinario⁷². Debemos recalcar la posible existencia de atenuantes, como las disculpas producidas inmediatamente después de la infracción⁷³, o el amparo de las supuestas ofensas verbales en el derecho a la libertad de expresión recogido en el art. 20 CE. Además, la sanción con la extinción del contrato exclusivamente ha de corresponderse con una infracción cometida por el propio trabajador, y por tanto queda excluida esta posibilidad de ser su cónyuge o familiares los que cometen esta falta.

En tercer lugar, la transgresión de la buena fe contractual. Requiere la conjunción de deslealtad, fraude y abuso de confianza por parte del trabajador y, de esta manera, supone una sanción cuya conducta a penalizar va más allá de lo puramente consignado en el contrato puesto que supone la ruptura de la prudencia y la honradez dentro de la relación laboral⁷⁴.

En cuarto lugar, la disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal. Esta infracción involucra directamente al contrato y, además de hallar conexión con la anterior causa de despido dado que el trabajador ha de actuar con buena fe y así prestar sus servicios de manera normal y correcta, vulneraría lo establecido acerca de la defensa de la

⁷¹ GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., *La causalidad del despido disciplinario*, Aranzadi, Pamplona, 2009, p. 137.

⁷² ALCÁZAR ORTIZ, S., DE VAL TENA, A., “Las causas del despido disciplinario en el TSJ Aragón”, *Las causas del despido disciplinario en la jurisprudencia*, Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 247.

⁷³ STSJ de Madrid 5 de diciembre de 2014, Rec. 470/2014.

⁷⁴ TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A., “El despido disciplinario”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.) *et al: Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2014, p. 70.

productividad en el art. 38 CE. Igualmente habría que aludir al deber de diligencia del trabajador, según el cual en el grado en que esta diligencia se desarrolle de manera adecuada se obtendrá un resultado satisfactorio por las partes en la relación laboral con respecto a la prestación de servicios⁷⁵.

En quinto lugar, la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. Al margen de los códigos éticos o normas morales, la ley diferencia la vida privada de la profesional del trabajador, y por tanto esta conducta solo se erige como causa de despido una vez que pueda probarse su habitualidad y su deriva en perjuicios en la actividad laboral.

Por último, el acoso por diversas razones, entre ellas la sexual, al empresario o a personas que trabajan en la empresa. La ley es muy clara con respecto a las situaciones de acoso, situando como causa válida de despido toda conducta de acoso que realice un trabajador hacia cualquier persona que trabaje en la empresa, vulnerando de esta manera los derechos de integridad física y moral y de honor e intimidad personal recogidos en los arts. 15 y 18 CE, respectivamente. Además, en supuestos de tolerancia empresarial podrá el acosado demandar tanto al acosador como al empresario⁷⁶.

⁷⁵ GARCÍA FERNÁNDEZ, M., “El rendimiento debido en la relación de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 3, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 1980, p. 367.

⁷⁶ ALBIOL MONTESINOS, I. (Coord.) *et al*: *Colección Todo. Extinción del contrato de trabajo*, CISS, Valencia, 2011, p. 272.