



El despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y
abuso de confianza en el desempeño del trabajo

TFG Derecho – Oscar Rivera

202008993

Tutor: Carrascosa Bermejo, María Dolores

Índice

- 1) Introducción al despido disciplinario
- 2) Notas Configuradoras
 - a. Causas tipificadas
 - b. Análisis del art. 54 ET
 - c. Que se considera conducta grave y culpable *Que se considera conducta grave y culpable - pg 267 de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/54520/61465.pdf?sequence=4&isAllowed=y>*
 - d. Breve análisis de la transgresión de la buena fe y abuso de confianza
 - e. Requisitos formales del despido
 - i. Carta de despido
 - ii. Requisito de información
 - iii. Expediente contradictorio
 - iv. Audiencia Previa
 - v. Plazos en caso de incumplimiento
 - f. Impugnación del despido
 - i. Particularidades del juicio
 - ii. Calificación judicial
 1. Procedente
 2. Improcedente
 3. Nulo
- 3) El deber de buena fe
 - a. *Concepto definido jurisprudencialmente*
 - b. *En el derecho del trabajo*
- 4) La transgresión de la buena fe contractual
- 5) El abuso de confianza
- 6) Análisis de las formas de valorar por parte de la jurisprudencia
 - a. *Teoría gradualista*
 - b. *Teoría de la gravedad de la conducta*
 - c. *Análisis de sentencias de interés que interpreten el artículo 54.2 d)*
- 7) Conclusión

1) Introducción al despido disciplinario

El despido es una figura que ha existido durante muchísimos años, asociado a un poder disciplinario del empresario que utilizaba a modo de sanción máxima. Esto es debido a que, desde la industrialización, al haber una gran concentración de trabajadores, necesitaba haber un sistema de control para alcanzar los objetivos empresariales¹. Lo que le aporta al empresario, es la autonomía para poder sancionar en el ejercicio de sus funciones, y el Tribunal Constitucional define este poder disciplinario como un poder “que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad”². Sin embargo, este poder disciplinario es un poder subordinado al principio de legalidad, en la sanción administrativa, ya que las conductas sancionables y las sanciones tienen que estar tipificadas y ya que la actuación del empresario está sujeta a revisión por la autoridad judicial. Por lo tanto, es cierto que se le concede cierta autonomía al empresario para poder sancionar sin necesidad de acudir a un tercero, pero este poder disciplinario no es pleno completamente, ya que puede estar sujeto a revisión.

Es la máxima expresión del poder empresarial respecto de los trabajadores. Se establece como una facultad empresarial inherente al poder de dirección del empresario, necesario para poder establecer un orden en la empresa³. El trabajador tiene unos derechos básicos, pero también tiene una serie de obligaciones que tiene que cumplir. Estas obligaciones son tanto las específicas de su puesto de trabajo como las órdenes que le encomienden sus superiores, y se deben seguir con arreglo a los principios de buena fe y diligencia. “Siguiendo este razonamiento, aunque un efecto típico de la relación laboral sea supeditar ciertas actividades a los poderes empresariales, no basta con la sola afirmación de interés empresarial para restringir los derechos fundamentales del trabajador.”⁴ Es decir, el trabajador tiene unos derechos básicos, que se deben respetar, para no incurrir en un despido nulo. Esto lo analizaremos más adelante en las calificaciones del despido, sobre todo desde el punto de vista del Tribunal Constitucional.

¹ Moreno de Toro, C. (2005). Poder disciplinario. Proporcionalidad y discrecionalidad en la imposición de las sanciones. TEMAS LABORALES núm. 101/2009. Págs. 255-265.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3081645.pdf>

² Sentencia del Tribunal Constitucional de 21 de Diciembre de 1987. [versión electrónica – base de datos del BOE.] La sentencia analiza el poder de dirección de los empresarios y su autonomía.

³ Ortega Lozano, P. G. (2019). El despido disciplinario. Pg 76.

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/54520/61465.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

⁴ MEMENTO SOCIAL ACTUALIZADO A 25-11-2024. <https://online-elderecho-com.eu1.proxy.openathens.net/seleccionProducto.do?producto=UNIVERSAL#%2FpresentarMemento.do%3Fhref%3D7dbdbbcc%26producto%3DUNIVERSAL%26idFragmento%3DA754%26marginal%3D1700%26rnd%3D0.43613585201998006%26idConsultaActiva%3D3%26fulltext%3Don>

En este análisis trataremos de analizar el despido disciplinario, recogido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y en concreto de su apartado referido a la transgresión de la buena fe y del abuso de confianza. Para ello, debemos entender de donde proviene esta figura dentro de nuestra legislación. En el inicio de la dictadura franquista, la flexibilidad salarial, hizo de vital importancia crear un sistema donde la seguridad laboral fuera prioritaria. El Plan de Estabilización de 1959, marcó una etapa con un importante intervención estatal y restricción al despido⁵. Esto se modificó en 1980 con el Estatuto de los Trabajadores, y empezó a haber una mayor rigidez en los salarios y a ofrecer una mayor autonomía empresarial a los empresarios en relación con los despidos. Este Estatuto, fijó una indemnización de 45 días de salario con un máximo de 42 mensualidades, en caso de despido improcedente, que sigue manteniéndose hasta hoy en día. Con esta medida, se elimina la discrecionalidad de los jueces para determinar las indemnizaciones.

Existen dos grandes formas de poder despedir a alguien en España, ya sea por causas imputables al trabajador o por causas no imputables al trabajador. A su vez los despidos se pueden tipificar según sean: despidos por causas objetivas legalmente procedentes, como la ineptitud de un trabajador; despidos por causas objetivas del trabajador, es decir por voluntad del trabajador con una causa que lo justifique; despidos disciplinarios, que los veremos más adelante y los despidos colectivos⁶. Estos últimos, estarían dentro de los no imputables ya que son fruto de ajustes de la plantilla por causas socioeconómicas. Pero ¿Cuál es la razón por la que el despido disciplinario se ha convertido en la figura principal o la más utilizada de este poder disciplinario de los empresarios⁷.

Lo cierto es que existen tres agentes que intervienen en las relaciones laborales. Al empresario le interesa flexibilidad para sus plantillas según su actividad económica, al trabajador le interesa garantizar cierta compensación económica en caso de despido improcedente o ilegal y al gobierno le interesa controlar los conflictos sociales y el impacto del desempleo. Este último modelo planteado por el gobierno a su vez está moldeado por obligaciones internacionales que debe cumplir España, y que analizaremos más adelante como por ejemplo el control de convencionalidad. El despido disciplinario se ha convertido

⁵ Malo, M. Á. (2005). La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico. Revista de Historia Económica-Journal of Iberian and Latin American Economic History, 23(1), pg. 85. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/7bb0b7c4-0e38-42c9-a9a5-b388960e0791/content>

⁶ Estadística de Despidos y su Coste. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/dec/Notas%20metodologicas.pdf>

⁷ Malo, M. Á. (2005). La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico. Revista de Historia Económica-Journal of Iberian and Latin American Economic History, 23(1), pg. 85. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/7bb0b7c4-0e38-42c9-a9a5-b388960e0791/content>

en la forma más utilizada, ya que, aunque implica pagar indemnizaciones más altas que si fuera por motivos económicos, permite a las empresas despedir sin seguir el proceso más complejo de justificación económica. Además, es muy poco probable que este modelo cambie, ya que los trabajadores no aceptarían una reducción en las indemnizaciones y las empresas no quieren perder la libertad de despedir según sus necesidades, acorde a las causas que ya están tipificadas como despido disciplinario. Sin embargo, como veremos más adelante, la reforma laboral del 2012, sí que supuso una reducción de las indemnizaciones.

2) Notas Configuradoras

1. Causas tipificadas

En este trabajo se tratará de estudiar las causas del despido disciplinario, en concreto de una de las más utilizadas en España, que es la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza. Para ello, primero lo analizaremos desde un punto de vista más conceptual, para luego complementarlo desde el punto de vista práctico, aunando la norma con los convenios, sentencias y posturas de diferentes profesores, analizando en qué casos se consideran procedentes, improcedentes o nulos.

En el Capítulo 4º del Estatuto de los trabajadores, se especifican las causas por las que se puede extinguir el contrato de un trabajador. El contrato se puede extinguir por diversas razones como por fuerza mayor, por mutuo acuerdo entre las partes, por voluntad propia del trabajador (art. 50 ET), por despido colectivo en caso de estar fundado en una causa económica, técnicas, organizativas o de producción y se cumplan ciertos requisitos (art.51 ET), por causas objetivas como la ineptitud del trabajador u otras (art. 52 ET) o por despido disciplinario (art. 54 ET). De esta manera, el término despido no solo se identifica con el despido disciplinario, sino con todos los tipos de extinción del contrato decididos por el empleador a modo de sanción máxima.

2. Análisis del artículo 54 ET

3. Que se considera conducta culpable y grave

4. Análisis breve de la transgresión de buena fe y abuso de confianza

5. Requisitos formales del despido

El despido disciplinario es una manifestación de voluntad unilateral con inmediata eficacia extintiva del empresario por la que pone fin a la relación laboral que mantenía con el trabajador, basada en un incumplimiento grave y culpable⁸. Por lo tanto, el despido produce efecto inmediato de extinguir el contrato que vinculaba al trabajador con el empresario, “quedando rota y sin efecto la relación laboral y no restableciéndose hasta que se produzca la readmisión regular del trabajador”.⁹ Esto es así, ya que no se puede dejar al arbitrio de uno de los contratantes la decisión (art. 1256 CC) y “ello supone que la decisión empresarial de despedir implica la inmediata extinción del vínculo laboral con la lógica consecuencia del cese de las obligaciones recíprocas derivadas del contrato de trabajo. Si el trabajador acepta reanudar la relación ésta vuelve a su estado anterior dada la concurrencia del consentimiento de los contratantes” (arts.1261 y 1262 CC)¹⁰. Es decir, este acto de despido es de naturaleza constitutiva. Lo que sí es cierto es que en caso de despido la decisión final depende definitivamente de lo que decidan los tribunales, pero no se puede decir que el despido no extingue el contrato de trabajo¹¹.

En conclusión, ¿qué ocurre si la demanda frente al despido se presenta a tiempo, y cuáles son los efectos inmediatos respecto del despido? Respecto de los efectos inmediatos, queda claro que, si el trabajador puede demandar al empresario y queda pendiente de la decisión de un juez la posible readmisión del trabajador, la voluntad extintiva unilateral del empresario no es suficiente para extinguir el contrato¹². Sin embargo, el propio despido si tiene efectos extintivos inmediatos. Esto supone que no hace falta esperar a una sentencia judicial que califique el despido como procedente o improcedente para que se haya producido el despido,

⁸ Surroca Casas, P. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Sevilla. Recuperado del 2 de enero de 2024 de <https://cgssevilla.com/wp-content/uploads/2014/11/27-11-14-despido-disciplinario.pdf>

⁹ González, A. El despido: cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta. 2012, p. 22.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 7589/2002, de 15 de noviembre de 2002 [versión electrónica base de datos CENDOJ]. La sentencia trata sobre la imposibilidad de reanudar la relación laboral con solo el consentimiento de una de las partes.
<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/16a01463f490dec8#>

¹¹ González Velasco, J., & Vives Usano, P. (2010). ¿Puede retractarse el empresario del despido? Comentario a la STS, Sala de lo Social, de 7 de octubre de 2009, rec. núm. 2694/2008. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (324), pg. 107. <https://doi.org/10.51302/rtss.2010.5329>

¹² GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2010). El coste económico del despido o el precio de la arbitrariedad. Monografía de Temas Laborales, (44).
https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/33_1202_3.pdf

si no que se produce únicamente con la extinción del contrato. En la sentencia del TS de 7 de diciembre de 1990¹³ se plasma como la decisión laboral del despido es la que supone la extinción de la relación laboral y que solo con la readmisión podrá volver a haber una relación laboral. Las consecuencias de esto es que se deben respetar los derechos y obligaciones que tengan entre ambas partes.

Sin embargo, el TSJ de Castilla y León, en 2024, confirmó que el empresario se puede retractar del despido disciplinario siempre y cuando la relación laboral siga vigente y el trabajador esté dado de alta en la Seguridad Social. En este caso¹⁴, la empresa notificó el despido un 31 de julio, fijado con efectos a partir del 24 de agosto y finalmente lo anuló el 22 de agosto, exigiendo la reincorporación de la trabajadora. El Tribunal ha expresado, que, aunque no se contemple un plazo de preaviso en el art. 55.1 ET, la relación laboral permanece activa hasta que el despido se materializa¹⁵. Pero, lo que no está permitido, tal y como declaró el TS en su Sentencia del 7 de octubre de 2009¹⁶, es que el empresario se retracte cuando el despido se haya materializado efectivamente.

¹³ Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 1990. [versión electrónica – base de datos vLex.] ES:TS:1990:17602 . La sentencia analiza el momento en el que se considera extinguida la relación laboral. <https://vlex.es/vid/209077491>

¹⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, núm. 1853/2024, de 20 de mayo [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia contempla la posibilidad del trabajador de retractarse en caso de despido disciplinario. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a18e947fc12ee77fa0a8778d75e36f0d/20240613>

¹⁵ SL, I. I. L. (2025, Enero 10). El TSJCL considera posible la retractación empresarial del despido disciplinario antes de la extinción del contrato. Iberley Información Legal, S.L. <https://www.iberley.es/noticias/el-tsjcl-considera-posible-retractacion-empresarial-despido-disciplinario-antes-extincion-contrato-34314>

¹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 6969/2009, de 7 de octubre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia trata sobre la imposibilidad de la retracción al despido si este se ha materializado ya.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bcb97187a7842ab3/20091203>

5.1. Carta de Despido

Las formas y efectos previstos para el despido disciplinario están contenidas en el artículo 55 ET. En primer lugar, se establece que el despido será notificado por escrito, donde se indiquen los motivos del despido y la fecha desde la que tendrá efectos. Esta notificación por escrito se conoce comúnmente como carta de despido y el motivo de que tenga que contener los requisitos, es para facilitar la defensa del trabajador. En resumen, la carta de despido atiende a tres motivos principalmente: el primero es que el trabajador conozca de las faltas laborales que se le imputan, el segundo es marcar la fecha en la que debe empezar a contarse el plazo de caducidad para el ejercicio de las acciones derivadas del despido y el tercero que el trabajador pueda preparar su defensa y las pruebas en caso de querer presentar demanda por despido¹⁷.

De esta manera, la carta de despido debe indicar los motivos por los que se despide, pero no es necesario justificar si el despido es razonable o no. Únicamente se deberá probar en el juicio las causas alegadas en la carta que justifican el despido. Esto ocurrió en 2024, cuando el TS unificó la doctrina, alegando que “la razonabilidad de la medida extintiva no es un elemento que configure el contenido de la carta de extinción, sino que se enmarca en la acreditación de la causa”¹⁸ En el caso de dicha sentencia se declaró que la empresa cumplió con su obligación de justificar la causa de la extinción del contrato y que no era necesario justificar la razonabilidad de la medida.

Además, existe otra forma de realizar el despido sin tener que cumplir con todas las formalidades previstas en el artículo 55.1 ET. Es el caso del despido tácito, que se constituye cuando hay hechos concluyentes por parte del empresario que hacen evidente la intención del

¹⁷ PREÁMBULO, I. CONSIDERACIONES SOBRE LA LLAMADA «CARTA DE DESPIDO». Revista sobre política social, 1964, pg 15. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494927.pdf>

¹⁸ Sentencia del Tribunal Supremo 4544/2024, de 25 de septiembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que no es necesario justificar si el despido es razonable o no en la carta de despido. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/251c38bb5480baefa0a8778d75e36f0d/20241216>

empresario de acabar con la relación laboral¹⁹. Surge cuando las intenciones del empresario no se materializan en una declaración verbal o escrita pero que son imposibles de ignorar por el trabajador. Ahora bien, existen problemas para determinar el *dies a quo* desde el cual comienzan a contabilizarse los 20 días que el trabajador tiene para interponer demanda. Esto únicamente causará problemas al trabajador y resultará en la caducidad de la acción cuando la conducta del empresario sea lo suficientemente evidente como para no poder plantear ningún tipo de duda. El propio Tribunal Supremo establece que el despido tácito "solo debe apreciarse cuando existan hechos concluyentes de los que pueda inferirse la voluntad extintiva del empleador."²⁰

5.2.Requisito de Información

Puede ocurrir que la compañía cuente con un comité de empresa, que es un cuerpo representativo de los trabajadores, garantizado por un derecho a la sindicación²¹. Este comité tiene derecho a que el empresario le informe y consulte sobre las cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, entre ellas, a "Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves"(art 64.3, c)). Esta garantía también está prevista para los delegados sindicales, en caso de no formar parte del comité de empresa, tal y como se recoge en el artículo 10.3 de la LOLS²².

El mínimo para que los delegados sindicales puedan acceder a ese derecho de acceso a la información son en las empresas de 250 empleados, y así lo ha señalado el TS en su sentencia

¹⁹ EL DESPIDO TÁCITO Y LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN PARA IMPUGNARLO. DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO. Núm. 19/2006. Comentario a la STSJ de Andalucía/Málaga, de 9 de junio de 2005, rec. núm. 968/2005. ESTUDIOS FINANCIEROS núm. 276.
<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/download/5915/5363/11375>

²⁰ Sentencia del Tribunal Supremo 6774/1998, de 16 de noviembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece las claves para poder declarar que ha existido despido disciplinario.

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Prescripcion/101/AN#>

²¹ Comité de empresa: ¿qué es, para qué sirve y quiénes son sus miembros? (2022, abril 25). Personio.
<https://www.personio.es/glosario/comite-de-empresa/>

²² Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/08/02/11/con>

nº 4412/2024²³. Es decir, los delegados sindicales no poseen el mismo derecho de acceso a la información que el comité de empresa. Esta revisión a los límites del derecho a la libertad sindical surge a partir de que una empresa de 33 empleados negara el acceso a cierta información solicitada por los delegados de la sección sindical.

5.3. Expediente contradictorio

Existe un caso, que impone una obligación previa al despido para el empresario, que es la de realizar expediente contradictorio para aquellos trabajadores que realizan funciones de representación. Esto está recogido en el artículo 68.a) E.T. que establece que “los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal”. Así pues, se plantea este expediente contradictorio como una garantía extra, y aunque esta audiencia previa no está del todo definida, se prevé que en los convenios colectivos se establezcan los requisitos formales. Como, por ejemplo, podría ser necesario el nombramiento de un instructor y un secretario como establece el art. 72.2 del convenio colectivo de Industrias Cárnicas²⁴. Este requisito está previsto en muchos convenios colectivos, ya que el instructor tiene un papel sumamente importante en garantizar que se respetan las garantías del trabajador y el secretario sirve para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones. En caso de incumplimiento de este requisito, el art. 108.1 de la LJS²⁵ establece que el juez calificará como improcedente el despido, en caso de que no se respeten los requisitos formales del art. 55.1 ET, ya que precisamente uno de esos requisitos formales

²³ Sentencia del Tribunal Supremo 4412/2024, de 17 de septiembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que el mínimo para poder acceder al derecho de información por los delegados sindicales es en las empresas de menos de 250 empleados.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/251c38bb5480baefa0a8778d75e36f0d/20241216>

²⁴ Cachero, M. D. S. J. (2013). El expediente contradictorio en el despido disciplinario. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (119), 225-234.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4468866.pdf>

²⁵ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

es que se respeten las exigencias formales establecidas por convenio colectivo.²⁶ Esto también se puede apreciar en la **STS 5971/2024**²⁷,

5.4. Audiencia Previa

Por último, la normativa internacional interpretada por el TS ha añadido una formalidad para realizar un despido disciplinario, que es la audiencia previa con carácter general por control de convencionalidad respecto de la exigencia contenida en el Art. 7 del Convenio nº 158 de la OIT. De esta forma, el empleador debe ofrecer al trabajador la posibilidad de defenderse de los motivos formulados contra él, mediante audiencia previa, en el despido disciplinario. El 18 de noviembre de 2024, el Tribunal Supremo modificó su propia doctrina, amparándose en “los cambios habidos en nuestro ordenamiento durante todo este tiempo.”²⁸ Algunos de estos cambios incluyen la Ley de Tratados Internacionales, la doctrina constitucional y los cambios en la calificación del despido. Este artículo 7 del Convenio Internacional establece que: “No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.”²⁹ En un principio no se aplicaba dicho artículo directamente sino por medio de las disposiciones nacionales, y se consideraba que la normativa española garantizaba suficientemente bien la defensa y el conocimiento de los

²⁶ Sentencia Social Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 4085/2011

²⁷ Sentencia del Tribunal Supremo 5971/2024, de 02 de diciembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia trata sobre lo que supone la falta de ciertos requisitos formales en el despido, como el expediente contradictorio.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/251c38bb5480baefa0a8778d75e36f0d/20241216>

²⁸ Sentencia del Tribunal Supremo 5454/2024, de 18 de noviembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia impone un derecho de audiencia previa exigible antes de despedir a un trabajador.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f15f786a74d1244da0a8778d75e36f0d/20241120>

²⁹ 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, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. Referencia: BOE-A-1985-12535

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-12535>

cargos que se le imputaban a los trabajadores, por lo que no era necesario garantizar esta audiencia previa³⁰.

La doctrina sentada en relación con esta cuestión ha sido la que se ha seguido, pero tras un pronunciamiento del TSJ de Baleares en 2023³¹, la polémica comenzó de nuevo. Todo surge a partir de la aplicación del control de convencionalidad, que es la obligación de los órganos estatales de realizar un examen de compatibilidad entre el orden internacional y el ordenamiento jurídico de cada país para garantizar que se respetan los derechos humanos, y comenzó a hablarse sobre esta cuestión en España a partir de la STC 140/2018³². En dicha sentencia el TC define este mecanismo como “mera regla de selección de derecho aplicable” en manos del juez ordinario. Pues bien, el TSJ de Baleares hizo una interpretación incorrecta de esta sentencia, declarando que cualquier tratado internacional al que esté suscrito España debe ser directamente aplicado.

Es cierto que la Ley de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, en su artículo 31 establece que “Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno en caso de conflicto con ellas, salvo las normas de rango constitucional.³³” Esto supone la primacía del derecho internacional respecto del derecho interno, salvando la Constitución. Sin embargo, también depende de si las disposiciones del tratado internacional son ejecutivas o no ejecutivas, es decir si se necesita o no una acción complementaria del Estado para poder aplicar dichas disposiciones. En este caso, el Convenio nº158 de la OIT que estamos analizando se trata de un Convenio no ejecutivo, ya que en su propio artículo 1 se establece que sus disposiciones deberán aplicarse por medio de la legislación nacional de cada país, excepto que esas disposiciones se apliquen por medio de contratos colectivos, laudos

³⁰ Lefebvre. (2024, 30 Julio). La audiencia previa en el despido disciplinario. El Derecho. <https://elderecho.com/audiencia-previa-en-despido-disciplinario-art-7-convenio-oit-no-158>

³¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, núm. 68/2023, de 13 de febrero [versión electrónica – base de datos vLex]. La sentencia trata sobre la aplicación directa de los tratados internacionales en España siguiendo el control de convencionalidad. <https://vlex.es/vid/926359865>

³² Sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de diciembre de 2018. [versión electrónica – base de datos del BOE.] ECLI:ES:TC:2018:140. La sentencia analiza la aplicación del mecanismo del control de convencionalidad en España. <https://www.boe.es/boe/dias/2019/01/25/pdfs/BOE-A-2019-957.pdf>

³³ Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales. Referencia: BOE-A-2014-12326. <https://www.boe.es/eli/es/l/2014/11/27/25/con>

arbitrales o sentencias judiciales. El cambio del TS en 2024, de la doctrina sentada previamente, supone que a partir de ahora el art.7 de dicho Convenio resulta de aplicación directa, y que por tanto los empleadores están obligados a realizar audiencia previa al despido.

Respecto de los casos anteriores a la modificación jurisprudencial del TS, tal y como se establece en el artículo 7, es obligatorio realizar la audiencia previa “a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.” Consecuentemente se considera que no se podía pedir razonablemente al empleador que contase con dicho trámite de audiencia al haber únicamente jurisprudencia contraria a lo que ahora ha acordado el TS.

5.5.Plazos en caso de incumplimiento

En caso de no cumplir estos requisitos, el empresario tendrá 20 días para volver a realizar el despido de forma correcta, a contar desde el día siguiente al primer despido. La Sala del Tribunal Superior de Justicia estableció que: “una vez practicado un despido el empresario tiene dos cauces para extinguir unilateralmente la relación laboral de otra forma distinta al mismo: o subsanando el despido conforme al artículo 55.2 del Estatuto de los Trabajadores, o aceptando la calificación de improcedencia o nulidad, readmitiendo al trabajador y practicando un nuevo despido, conforme a lo previsto en el artículo 110.4 de la Ley de Procedimiento Laboral”³⁴. Este último artículo establece que se podrá practicar un nuevo despido dentro de un plazo de siete días desde la notificación de la sentencia que lo declare. Además, una vez interpuesta la demanda por el empleado, el empresario no puede alegar hechos distintos por los que se despidió al empleado³⁵. Esto es así para que el empleado pueda preparar una defensa en base a esos hechos alegados y garantizar que no exista indefensión. Por lo tanto, siguiendo el artículo 105.2 LRJS, al empresario no se le admitirán otros motivos que no sean los que se incluían en la carta de despido. Aun así, sí que puede ampliar los hechos contenidos en la carta de despido, si se entera de nuevos incumplimientos por parte del trabajador, pero nunca desechando los hechos que había alegado en un principio.

³⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, núm. 1530/2006, de 27 de marzo [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia trata las formas en las que se puede volver a despedir a un trabajador.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/58d21dea890c0b6e/20060504>

³⁵ Ortega Lozano, P. G. (2019). El despido disciplinario. Pg 342.

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/54520/61465.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con el motivo del despido, podrá ejercer acción de despido, que caducará a los 20 días hábiles siguientes. Las reglas para el cómputo de los plazos están contenidas en la Ley de Enjuiciamiento Civil y la Ley Orgánica del Poder Judicial. En primer lugar, la LO 19/2003, de 23 de diciembre, modificó parcialmente la LO 6/1985, de 1 de julio, dándole una nueva redacción al art. 182.1 LOPJ, que dicta que “son inhábiles a efecto procesal los sábados y los domingos, los días 24 y 31 de diciembre, los días de fiesta nacional y los festivos a efectos laborales en la respectiva Comunidad Autónoma o Localidad”³⁶. Esto supone que, para el cómputo del plazo de caducidad, no se computarán los sábados, que hasta el 2003, sí que se incluían. Además, el art. 135.1 de la Ley 1/2000, de 7 enero, establece que “cuando la presentación de un escrito esté sujeta a plazo, podrá efectuarse hasta las quince horas del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo, en la Secretaría del Tribunal o, de existir, en la oficina o servicio de registro central en que se haya establecido”. Por lo tanto, ofrece una extensión en el tiempo para aquellos que no hayan tenido la oportunidad de presentar la acción contra el despido en los días hábiles establecidos.

6. Impugnación del despido

En caso de que el trabajador impugne el despido en tiempo y forma, este podrá ser calificado como procedente, improcedente y nulo, tal y como se especifica en los artículos 55 y 56 del E.T. y 108 y siguientes de la LRJS. Esta calificación, deberá ser hecha por el juez, que realizará el examen, valoración y enjuiciamiento de todas las alegaciones y pruebas que estén contenidas en la demanda³⁷. El juez deberá realizar la calificación que considere acorde a derecho, por lo que no ocurre nada si la parte demandante ha solicitado la nulidad de la sentencia y el juez declara la improcedencia de esta.

³⁶ San Martín Rodríguez, J. (2009). Los plazos en el proceso de despido disciplinario. Las Rozas (Madrid): La Ley, 2010.

<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/905/2009SAN%20MARTIN%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20FRANCISCO%20JAVIER2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

³⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1405/1989, de 20 de diciembre de 1989 [versión electrónica base de datos vLex]. La sentencia trata sobre la posibilidad que se resuelva sobre algo que el trabajador no ha solicitado. <https://vlex.es/vid/76692971>

6.1.Particularidades del juicio

6.2.Calificación judicial del despido

i) Despido procedente

La procedencia de la sentencia se podrá declarar en los casos en los que “se había realizado el despido en forma, es decir, mediante carta de despido, se habían logrado probar en el pleito los hechos alegados en dicha carta, y, por último, tales hechos probados tenían una entidad suficiente («culpabilidad y gravedad») como para justificar el despido.”³⁸ El despido procedente por tanto es un despido que está justificado, por lo que la empresa está en su derecho de realizar la extinción del contrato. Las principales consecuencias de un despido disciplinario declarado como procedente están recogidas en el artículo 55.7 ET que dicta que el despido procedente “convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.” Esto tiene dos efectos, el primero siendo que el contrato laboral se extingue de forma definitiva y el segundo que no existe derecho a una indemnización y ni siquiera a los salarios de tramitación. Esto último se justifica con que el despido ha sido motivado por un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Una última cuestión que plantear respecto del despido disciplinario procedente es si el trabajador está obligado a pagar una indemnización por daños y perjuicios en caso de causar un perjuicio patrimonial al empresario. Siguiendo el artículo 1101 del CC: “Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas.” Pero si esto fuera así para los contratos de trabajo, mucha gente optaría por no contratar por ciertos trabajos, por la posibilidad de incurrir en un error que le haga responsable de una indemnización. Es por ello que son los empresarios los que asumen tanto los frutos como los riesgos de la actividad laboral. La jurisprudencia ha optado por seguir ese camino, y entiende que no todo fallo, error u olvido da lugar a una indemnización. El Tribunal Supremo estableció que hay que tener en cuenta “las

³⁸ Martín-Retortillo, R. M. R. (2008). Despido procedente, motivos para recurrir en suplicación y jurisprudencia de intereses.: a propósito de una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 4 de octubre de 2007. Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, (12), pg 1075. <https://core.ac.uk/download/pdf/61901342.pdf>

circunstancias de cada caso para valorar el grado de desatención de las medidas y cuidados exigibles a todo trabajador.”³⁹

ii) Despido improcedente

Otra de las decisiones que pueden tomar los tribunales a la hora de analizar una demanda por despido disciplinario es declararlo improcedente. Según la Real Academia Española, improcedente significa no conforme a derecho. Si una sentencia falla que el despido ha sido improcedente, significa que la decisión no ha sido la correcta, sino en desacuerdo con la legislación laboral⁴⁰. Este despido improcedente se puede declarar por dos motivos: por la falta de las exigencias formales necesarias para el despido disciplinario y cuando no se acredite que las causas indicadas en la carta de despido sean graves o culpables o no se ajuste a ninguna de las causas previstas para el despido disciplinario. En cuanto al análisis de los grados de gravedad y culpabilidad y las formas de la jurisprudencia de valorar el encaje de cada situación en una de las tipificadas en el E.T. entraremos más adelante.

Las consecuencias que este despido improcedente tiene pueden ser varias. El artículo 24 de la Carta Social Europea⁴¹ establece que las partes se comprometen a “el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”. Estas opciones en el ordenamiento jurídico español están previstas en el artículo 56 del ET y es el propio empresario el que tiene capacidad de decisión para o readmitir al trabajador o abonarle una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por cada año de servicio, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La decisión la deberá tomar en un plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, y en caso de que opte por la readmisión, deberá abonar al trabajador los salarios de tramitación, que son los salarios que ha dejado de percibir el trabajador desde la fecha del despido a la notificación de la sentencia.

³⁹Sentencia del Tribunal Supremo, de 14 de noviembre de 2007 [versión electrónica base de datos vLex]. La sentencia trata sobre la necesidad de medir la responsabilidad en casos de despidos procedentes. <https://vlex.es/vid/53658366>

⁴⁰ Larraz, F. (1972). El despido improcedente en España. *Revista de Fomento Social*, 45-48. <https://revistas.uoyola.es/rfs/article/download/3858/2376>

⁴¹ Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. BOE 11 de junio de 2021. Referencia: BOE-A-2021-9719. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-9719-consolidado.pdf>

Como hemos visto, la opción de indemnización supone el pago de una cantidad equivalente a 33 días de salario por cada año trabajado, hasta un máximo de 24 mensualidades y en caso de tiempos inferiores a un año, se prorrateará por meses. Antes de la reforma laboral del 2012⁴², la indemnización prevista en estos casos era de 45 días por año trabajado, hasta un tope de 42 mensualidades. Esta nueva redacción del artículo 56.1 ET supone que se conserven los derechos de contratos indefinidos anteriores al 12 de febrero de 2012 y la aplicación de la nueva redacción para los suscritos después de dicha fecha. Es decir, en relación con los días de salario por año trabajado, en caso de que sea un trabajador con una fecha de contratación previa al 11 de febrero de 2012, se le aplicará la indemnización en dos tramos. El primer tramo, previo a la reforma, tendrá una indemnización de 45 días por año trabajado y el segundo tramo posterior a la reforma, tendrá una indemnización de 33 días por año trabajado. En relación con los topes de mensualidades, nos encontramos con tres posibilidades: los que hubieran contratado antes del 12 de febrero de 1984, su tope será de 42 mensualidades, pues ya habrán consolidado el tope máximo de la anterior regulación; los que hubieran contratado del 13 de febrero de 1984 al 12 de febrero de 1995, tendrán un tope de entre 24 y 42 mensualidades; y los que hubieran contratado desde el 13 de febrero de 1996 en adelante, el tope será de 24 mensualidades⁴³.

Como hemos mencionado previamente, esta improcedencia puede venir tanto por falta de forma como por falta de fondo. Por ejemplo, en la STSJ de Cataluña 5626/2019⁴⁴, se declaró como improcedente el despido de un trabajador por no comunicar esta sanción a la representación de los trabajadores. Dicho trabajador, había incurrido en hasta 15 faltas de puntualidad en 6 meses, pero como reitera la doctrina, la gravedad de la conducta no justifica la falta de forma en la extinción del contrato. Esto se puede ver en numerosas sentencias y por diferentes defectos de forma como por ejemplo en la STS 5971/2024⁴⁵, en la que se declara improcedente el despido por la omisión de expediente contradictorio requerido.

⁴² Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Referencia: BOE-A-2012-2076. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>

⁴³ Carrascosa Bermejo, D. (2013). El despido individual tras las reformas de 2012 (Real Decreto-Ley 3/2012, Ley 3/2012 y Real Decreto-Ley 20/2012). ICADE. Revista De La Facultad De Derecho, (88), 169–200. Recuperado a partir de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/1011>

⁴⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 9662/2019, de 22 de noviembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia trata la posibilidad de declarar un despido como improcedente por falta de forma. <https://www.poderjudicial.es/search/TSJ/09/>

⁴⁵ Sentencia del Tribunal Supremo 5971/2024, de 02 de diciembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia trata sobre lo que supone la falta de ciertos requisitos formales en el despido, como el expediente contradictorio.

También se puede dar el caso de que la declaración de improcedencia se de por falta de fondo. En estos casos, al contrario que en los de falta de forma, no se da la oportunidad al empresario de corregir las imperfecciones para volver a presentar el despido. Estos casos son más complicados, ya que el juez debe entrar a hacer una valoración respecto de la veracidad de los hechos y respecto de la culpabilidad y gravedad de los mismos. Por tanto, corresponde al empresario probar estos hechos en la carta de despido. Uno de los motivos por los que se puede desestimar el despido, puede ser por la falta de concreción de los hechos en la carta de despido. Esto fue lo que ocurrió en la STS 526/2022⁴⁶, en la que se establece que las imputaciones genéricas e indeterminadas perturban gravemente la defensa del trabajador.

Resulta conveniente hablar también de una posible indemnización adicional. El dilema surge en torno a que se considera como una indemnización suficiente. En el artículo 24 de la Carta Social que veíamos antes, se establece que las partes se comprometen a una indemnización adecuada y el Convenio nº158, que también habíamos mencionado previamente, en su artículo 10 establece que, si los órganos correspondientes llegan a la conclusión de que la extinción del vínculo laboral fue de forma injustificada, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación.⁴⁷ Por lo tanto, hay una contradicción entre el artículo 56 del ET y el Convenio OIT nº158 y el artículo 24 de la Carta, ya que el ET prevé un límite superior para las indemnizaciones. En abril de 2024, la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, se enfrentó a un caso que trataba sobre un despido sin causa⁴⁸. Debido a los graves perjuicios que le causaba al trabajador, decidió otorgar una indemnización adicional por daños y perjuicios, sirviéndose del control de convencionalidad para aplicar

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/251c38bb5480baefa0a8778d75e36f0d/20241216>

⁴⁶ Sentencia del Tribunal Supremo 526/2022, de 7 de junio [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece despido disciplinario improcedente por la falta de concreción en los hechos imputados.

<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/550dc310957a85bba0a8778d75e36f0d/20220629>

⁴⁷ Lafuente Pastor, V. P. (2023). El coste del despido injusto en España y su reconfiguración a la luz del derecho internacional. *Dictum - Revista De Ciencias Jurídicas Y Políticas* | Universidad Yacambú, 2(1), 32–57. Recuperado a partir de <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/dictum/article/view/294>

⁴⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, núm. 1040/2024, de 23 de abril [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia trata la indemnización adicional por despido improcedente en aplicación del control de convencionalidad. ES:TSJPV:2024:75.

directamente el artículo 24 de la Carta Social Europea. Según la sentencia, esto no desplaza el artículo 56.1, sino que lo complementa con una indemnización adecuada al caso⁴⁹.

Finalmente, la STS de 19 de diciembre de 2024⁵⁰, ha acordado por votación unánime que la indemnización tasada en el ET no puede incrementarse en vía judicial. Esto mantiene la doctrina vigente hasta ahora, y se dice que no se vulnera el artículo 10 del Convenio nº158, ya que este solo indica que la indemnización sea adecuada, siendo ese máximo el que el legislador ha determinado como adecuado⁵¹. Las principales razones por las que el TS considera que tanto el ET como el Convenio nº158 son compatibles son las siguientes⁵²:

- 1) La doctrina constitucional considera que la indemnización establecida por nuestra legislación es adecuada.
- 2) La jurisprudencia del Tribunal Supremo señala que el sistema de indemnización por despido disciplinario es diferente al del ámbito civil: no es necesario demostrar los daños y perjuicios, ya que estos se presumen y se cuantifican de manera uniforme por la ley.
- 3) El artículo 10, a diferencia del antiguo artículo 7 sobre defensa previa al despido, emplea conceptos generales que dificultan su aplicación directa en casos concretos. Sin embargo, el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores no contradice ni el artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT ni la Recomendación 166 que lo complementa.

⁴⁹ Baamonde, M. E. C. (2024). Indemnización adicional por daños y perjuicios en despido sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido. Revista De Jurisprudencia Laboral. https://doi.org/10.55104/rjl_00550

⁵⁰ Sentencia del Tribunal Supremo 6112/2024, de 19 de diciembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que no se puede fijar indemnización por encima de lo previsto en el ET.

<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/1ee3777a38fc8dbba0a8778d75e36f0d/20250108>

⁵¹ Ibdehere. (2025, January 9). Despido improcedente e indemnización (comentario de urgencia): del art. 10 C158 OIT no se desprende el reconocimiento de una indemnización adicional a la legal tasada (STS/Pleno 19/12/24). UNA MIRADA CRÍTICA a LAS RELACIONES LABORALES.

<https://ignasibeltran.com/2024/12/20/despido-improcedente-e-indemnizacion-comentario-de-urgencia-del-art-10-c158-oit-no-se-desprende-el-reconocimiento-de-una-indemnizacion-adicional-a-la-legal-tasada-stspleno-19-12-24/>

⁵² CGPJ. (2024). El Tribunal Supremo concluye que no es posible incrementar en vía judicial la indemnización por despido improcedente del art.56 del Estatuto de Trabajadores | CGPJ | Poder Judicial | Tribunal Supremo | Noticias Judiciales. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-concluye-que-no-es-posible-incrementar-en-via-judicial-la-indemnizacion-por-despido-improcedente-del-art-56-del-Estatuto-de-Trabajadores>

- 4) El Convenio de la OIT (artículo 12) establece parámetros para calcular indemnizaciones por despido, considerando factores como el salario y la antigüedad, lo cual coincide con lo previsto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.
- 5) Este análisis no pone en cuestión otras compensaciones previstas para situaciones distintas o por calificaciones de despido diferentes, ni aquellas mejoras establecidas por convenios colectivos o acuerdos individuales.
- 6) La fórmula legal en nuestro sistema jurídico garantiza seguridad y uniformidad, asegurando que todos los trabajadores afectados por la pérdida del empleo sean indemnizados en términos iguales.

La alternativa a la indemnización es la readmisión del trabajador. El art. 110.1,b) LRJS, si se certifica que no es posible la reincorporación del empleado, quedará declarada en la propia sentencia la opción de indemnización, dejando extinguida la relación laboral en la propia sentencia. Como hemos mencionado previamente, el empresario tiene el poder de decisión en esta materia, y puede decidir si readmitir al empleado o compensarle con una indemnización. Sin embargo, el art. 56.4 reconoce que los representantes de los trabajadores pueden ejercer ese poder de decisión por ellos mismos, y que en caso de que no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por readmisión.

Según el artículo 278 de la LRJS, si el empresario opta por la reincorporación del trabajador, deberá notificarle la fecha de su reincorporación dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la sentencia. Una vez notificado el trabajador se deberá reincorporar en las mismas condiciones en las que se encontraba antes de abandonar ese puesto, es decir, mismo salario, mismas jornadas y mismas funciones. El empresario no podrá convocar al trabajador a que vuelva, hasta 3 días después de la notificación empresarial, para dar tiempo a que se prepare correctamente. Resulta importante diferenciar si se trata de un plazo civil, es decir se computarían los días de fecha a fecha, o si se trata de un plazo procesal, no contando los sábados, domingos y festivos. En la STS 882/2016⁵³, se aclaró que aunque al empresario se le ofrece libertad para fijar la fecha concreta en la que se reincorporará el trabajador, el plazo de 3 días al que se refiere el art. 278 LRJS se trata de un plazo procesal, es decir, no se computan sábados, domingos y festivos. Por último, en caso de readmisión, el trabajador también tendrá derecho a los salarios de tramitación (56.2 ET), que son los salarios que ha dejado de percibir el trabajador desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia.

⁵³ Sentencia del Tribunal Supremo 882/2016, de 19 de enero [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que el plazo para la reincorporación del trabajador despedido es un plazo procesal. <https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/3bc07385f3e0f686/20160314>

iii) Despido nulo

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-16715 (vulneracion derecho libertad sindical despido nulo)

La última calificación del despido sería la del despido nulo.

Bibliografía

SL, I. I. L. (2024). ¿Qué es y cuándo se aplica la teoría gradualista en caso de despido disciplinario? Iberley Información Legal, S.L. <https://www.iberley.es/revista/que-es-y-cuando-se-aplica-teoria-gradualista-caso-despido-disciplinario-1227>

Malo, M. Á. (2005). La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico. *Revista de Historia Económica-Journal of Iberian and Latin American Economic History*, 23(1), pg. 85. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/7bb0b7c4-0e38-42c9-a9a5-b388960e0791/content>

Carrizosa, E. (2004). Transgresión de la Buena Fe contractual y Derechos del Trabajador. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (74), 249-266.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/963802.pdf>

Rodríguez, J. M. D. (2000). El concepto de buena fe en la causa de despido del artículo 54.2. d «transgresión de la buena fe contractual». In *Anales de la Facultad de Derecho* (No. 17, pp. 41-58). Servicio de Publicaciones.
https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/18320/AFD_17_%282000%29_02.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ballester Pastor, I. (2023) Transgresión de la buena fe contractual y conductor de autobús: es procedente el despido disciplinario motivado por la detección de cocaína en un control de la Guardia Civil. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL*
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002392

Abogados, B. (2023). Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual: ¿Qué hacer? Bacaró Abogados. <https://www.bacaroabogados.com/despido-disciplinario-por-transgresion-de-la-buena-fe-contractual-que-hacer/>

Monereo Pérez, J. L. (2023). Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual, función tipificadora del convenio colectivo y principios del Derecho Disciplinario Laboral. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL*, 1-14.
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002590

Marín, E. C. (2007). *La buena fe en el contrato de trabajo: un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo*. La Ley.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WyqZDI99xHcC&oi=fnd&pg=PA7&dq=transgresion+de+la+buena+fe&ots=RAz0GK0tsy&sig=ggECPZZM-EDnWMROupgvIO75nRw#v=onepage&q&f=false>

Iberley Información Legal, S.L. (n.d.). Iberley. contenido jurídico.
<https://www.iberley.es/temas/acoso-laboral-o-mobbing-como-motivo-despido-disciplinario-64594>

Lemos, J. R. (2022). La transgresión de la buena fe contractual en los pronunciamientos recientes de los Tribunales Superiores de Justicia: casuística y algunos aspectos doctrinales destacados. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (6), 249-291.
<https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/22212/20155>

Cachero, M. D. S. J. (2013). El expediente contradictorio en el despido disciplinario. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (119), 225-234.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4468866.pdf>

San Martín Rodríguez, J. (2009). Los plazos en el proceso de despido disciplinario. Las Rozas (Madrid): La Ley, 2010.
<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/905/2009SAN%20MARTIN%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20FRANCISCO%20JAVIER2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moreno de Toro, C. (2005). Poder disciplinario. Proporcionalidad y discrecionalidad en la imposición de las sanciones. *TEMAS LABORALES* núm. 101/2009. Págs. 255-265.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3081645.pdf>

Rodríguez, A. S. (2004). La buena fe contractual y los deberes secundarios de conducta. *Vniversitas*, 53(108), 281-315.
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/download/14730/11880>

Martínez Moya, J. (2022). La revisión de sentencia laboral por posterior resolución penal contradictoria: los limitadísimos y casi inexistentes efectos de la presunción de inocencia en el despido disciplinario juzgado. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL*, 1-12.
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2022-00000001744

Garrigues. (2024). The European Committee of Social Rights concludes that compensation for unfair dismissal in Spain is inadequate and insufficiently dissuasive. Garrigues.
https://www.garrigues.com/en_GB/new/european-committee-social-rights-concludes-compensation-unfair-dismissal-spain-inadequate-and

Surroca Casas, P. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Sevilla. Recuperado del 2 de enero de 2024 de <https://cgssevilla.com/wp-content/uploads/2014/11/27-11-14-despido-disciplinario.pdf>

González, A. El despido: cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta. 2012, p. 22.

https://books.google.es/books?id=OeABiBITaD8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gs_atb#v=onepage&q&f=false

MEMENTO SOCIAL ACTUALIZADO A 25-11-2024. <https://online-elderecho-com.eu1.proxy.openathens.net/seleccionProducto.do?producto=UNIVERSAL#%2FpresentarMemento.do%3Fhref%3D7dbdbbcc%26producto%3DUNIVERSAL%26idFragmento%3DA754%26marginal%3D1700%26rnd%3D0.43613585201998006%26idConsultaActiva%3D3%26fulltext%3Don>

González Velasco, J., & Vives Usano, P. (2010). ¿Puede retractarse el empresario del despido? Comentario a la STS, Sala de lo Social, de 7 de octubre de 2009, rec. núm. 2694/2008. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (324), pg. 107. <https://doi.org/10.51302/rtss.2010.5329>

Legislación

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1889/BOE-A-1889-4763-consolidado.pdf>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

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. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. BOE 11 de junio de 2021. Referencia: BOE-A-2021-9719. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-9719-consolidado.pdf>

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, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. BOE 29 de junio de 1985. Referencia: BOE-A-1985-12535.

<https://www.boe.es/boe/dias/1985/06/29/pdfs/A20352-20354.pdf>

Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales. Referencia: BOE-A-2014-12326. <https://www.boe.es/eli/es/l/2014/11/27/25/con>

Sentencias

Decisión de la Corte Europea de Derechos Humanos sobre Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain, Reclamación No. 207/2022. Decisión sobre los límites indemnizatorios en España y falta de protección a los trabajadores en España <http://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-207-2022-dmerits-en>

Sentencia del Tribunal Constitucional de 14 de abril de 2016. [versión electrónica – base de datos del TC.] ECLI:ES:TC:2016:69 La sentencia analiza el derecho a la huelga y la responsabilidad civil extracontractual de quien actuó como dirigente de una. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/24925>

Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de julio de 2023. [versión electrónica – base de datos del TC.] ECLI:ES:TC:2023:79 La sentencia analiza los motivos para considerar la transgresión de la buena fe del director de la sucursal de un banco. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/29588>

Sentencia del Tribunal Constitucional de 17 de julio de 1989. [versión electrónica – base de datos del BOE.] ECLI:ES:TC:1989:129. La sentencia analiza que los derechos fundamentales no son ilimitados ni justifican el incumplimiento grave y culpable de un empleado https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1989-19265

Sentencia del Tribunal Constitucional de 21 de Diciembre de 1987. [versión electrónica – base de datos del BOE.] La sentencia analiza el poder de dirección de los empresarios y su autonomía. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1988-440>

Sentencia del Tribunal Supremo 5971/2024, de 02 de diciembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia trata sobre lo que supone la falta de ciertos requisitos formales en el despido, como el expediente contradictorio. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/251c38bb5480baefa0a8778d75e36f0d/20241216>

Sentencia del Tribunal Supremo 5877/2024, de 20 de noviembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia trata sobre la falta de contradicción en el expediente informativo previo. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/cb5d4e159c09870fa0a8778d75e36f0d/20241210>

Sentencia del Tribunal Supremo 5454/2024, de 18 de noviembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia impone un derecho de audiencia previa exigible antes de despedir a un trabajador. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f15f786a74d1244da0a8778d75e36f0d/20241120>

Sentencia del Tribunal Supremo 5084/2024, de 15 de octubre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia estudia la calificación del despido de una empleada por el robo de vales de escaso valor.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3091b35ddd44c1eaa0a8778d75e36f0d/20241104>

Sentencia del Tribunal Supremo 4740/2024, de 17 de septiembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece la improcedencia de la demanda por caducidad de la acción por parte del empleado.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4ae483c156df412ca0a8778d75e36f0d/20241011>

Sentencia del Tribunal Supremo 60/2024, de 9 de enero [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece la proporcionalidad del despido por conducir bajo los efectos de las drogas.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3297e2b7a29de19da0a8778d75e36f0d/20240130>

Sentencia del Tribunal Supremo 4175/2023, de 17 de octubre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece la procedencia del despido por la apropiación de productos de escaso valor, que está penado gravemente por el Convenio Colectivo.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e85a73009dcf0550a0a8778d75e36f0d/20231027>

Sentencia del Tribunal Supremo 3677/2023, de 12 de septiembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece importancia de la eficacia probatoria de los incumplimientos del empleado.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/80e3a1273b6796e9a0a8778d75e36f0d/20230929>

Sentencia del Tribunal Supremo 720/2023, de 21 de febrero [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece no se exige incidencia efectiva sobre la conducción ni que ocurra daño material si se da positivo en un control de drogas.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1e750406c8b3f915a0a8778d75e36f0d/20230316>

Sentencia del Tribunal Supremo 4088/2022, de 02 de noviembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece despido disciplinario procedente por la comisión de un delito fuera de su actividad laboral.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/666a63f29ac4e9fda0a8778d75e36f0d/20221121>

Sentencia del Tribunal Supremo 2240/2022, de 31 de mayo [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece despido disciplinario procedente por ofensas verbales realizadas fuera del lugar y tiempo de trabajo.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a68c8401d878ca93a0a8778d75e36f0d/20220617>

Sentencia del Tribunal Supremo 3017/2020, de 15 de septiembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece despido disciplinario procedente por uso de vehículo de empresa fuera de horario laboral, que, aunque fuera detectado por un GPS de la empresa, el empleado conocía de su instalación.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8adba1406c95ebc3/20201006>

Sentencia del Tribunal Supremo 1897/2020, de 6 de mayo [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia debate si constituye falta grave la realización de cualquier otra actividad por cuenta propia o ajena en situación de incapacidad temporal

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/827d01e4c3a918e8/20200626>

Sentencia del Tribunal Supremo 468/2019, de 10 de enero [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece el despido procedente por la venta de cableado destinado a desecharse.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6ed015a2508394a7/20190222>

Sentencia del Tribunal Supremo 3364/2018, de 14 de septiembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia trata la prescripción de las faltas muy graves en supuestos de transgresión de la buena fe.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fab2480346816d7b/20181015>

Sentencia del Tribunal Supremo, núm.. 7589/2002, de 15 de noviembre de 2002 [versión electrónica base de datos CENDOJ]. La sentencia trata sobre la imposibilidad de reanudar la relación laboral con solo el consentimiento de una de las partes.

<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/16a01463f490dec8#>

Sentencia del Tribunal Supremo 6774/1998, de 16 de noviembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece las claves para poder declarar que ha existido despido disciplinario.

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Prescripcion/101/AN#>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 13122/2024, de 18 de noviembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia trata la importancia de que se trate de un incumplimiento grave y culpable, aunque sea una transgresión de la buena fe.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/73e93d98f088c6c6a0a8778d75e36f0d/20241218>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, núm. 1530/2006, de 27 de marzo [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia trata las formas en las que se puede volver a despedir a un trabajador.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/58d21dea890c0b6e/20060504>

