



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual. Uso indebido del crédito horario por los representantes de los trabajadores.**

Autora: Raquel Martínez Fernández

5º E-5

Derecho del Trabajo

Tutora: María Dolores Carrascosa Bermejo

Madrid

Marzo 2024

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN.

### CAPÍTULO I: EL DESPIDO EN LA RELACIÓN LABORAL.

1. El despido disciplinario.
2. El despido disciplinario como sanción máxima.
  - 2.1. Formalidades del despido disciplinario.
    - 2.1.1. Carta de despido.
    - 2.1.2. Requisito de información.
    - 2.1.3. Audiencia previa.
    - 2.1.4. Expediente contradictorio.
  - 2.2. Impugnación del despido.
    - 2.2.1. Demanda por despido.
      - a. Tramitación de la demanda y acto del juicio.
      - b. Particularidades en el procedimiento por alegación de vulneración de derechos.
  - 2.3. Calificación judicial del despido.
    - 2.3.1. Procedencia: consecuencias jurídicas.
    - 2.3.2. Improcedencia.
      - a. Consecuencias jurídicas en caso de improcedencia
        - i. Sanción de menor entidad.
        - ii. Opción de indemnización.
          - Indemnización superior a la tasada.
        - iii. Opción de readmisión.
    - 2.3.3. Nulidad.
      - a. Ley 15/2022, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.
      - b. Vulneración de derechos fundamentales.
        - i. Derecho a la intimidad.
          - Cámaras de videovigilancia.
          - Detectives privados.
      - c. Consecuencias jurídicas de la declaración de nulidad.

- i. Indemnización por daños y perjuicios.
- 2.4.Recurso frente a la sentencia de instancia

## **CAPÍTULO II. EL DESPIDO DISCIPLINARIO POR TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL. ANÁLISIS.**

- 1. La buena fe como principio general del Derecho.
- 2. La buena fe en las relaciones de trabajo.
  - 2.1.La apreciación de la transgresión de la buena fe.
    - 2.1.1. Ponderación de la gravedad.
    - 2.1.2. Ponderación de la culpabilidad.
  - 2.2.Las causas más habituales de transgresión de la buena fe
    - 2.2.1. Transgresión de la buena fe por competencia desleal.
    - 2.2.2. Transgresión de la buena fe por ilícitos penales.
  - 2.3.El cumplimiento del deber de buena fe fuera del horario y lugar de trabajo.

## **CAPÍTULO III. TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL POR USO INDEBIDO DEL CRÉDITO HORARIO DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES.**

- 1. Las garantías especiales de los representantes de los trabajadores.
  - 1.1.El expediente contradictorio.
  - 1.2.El crédito horario.
    - 1.2.1. Cuestiones controvertidas.
      - a. Naturaleza de permiso retribuido.
      - b. Variación del crédito horario con la variación de la plantilla.
      - c. Extensión durante el período vacacional.
    - 1.2.2. Derecho a la libertad sindical.
    - 1.2.3. Condiciones de uso del crédito horario.
    - 1.2.4. Control del uso del crédito horario.
      - d. Control por los trabajadores.

e. Control por el empresario.

1.3. Mantenimiento de la condición de representante mientras se tramita el proceso o en trámite de recurso.

## **CONCLUSIONES**

## **LISTADO DE ABREVIATURAS**

- Art.: Artículo.
- BOE: Boletín Oficial del Estado.
- CC: Código Civil.
- CE: Constitución Española.
- CCOO: Comisiones Obreras.
- ET: Estatuto de los Trabajadores.
- IT: Incapacidad Temporal.
- LEBEP: Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
- LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- 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
- UGT: Unión General de Trabajadores.

## INTRODUCCIÓN

La institución del despido cuenta con una gran trayectoria a lo largo de la historia legislativa española. Ya en el Código de Trabajo de 1926, se regulaba la “*terminación del contrato de trabajo*”, estableciendo una serie de “*causas justas*” ante las que se podía aplicar. Para definir esta institución, acudo a las palabras del profesor Alonso Olea: “*entendemos por despido la extinción del contrato de trabajo en virtud de la decisión unilateral del empresario; que esta decisión de despedir ha de estar siempre amparada en una causa que el empresario ha de alegar y hallarse dispuesto a probar*”.<sup>1</sup> Este requisito de causalidad, es consecuencia del especial amparo que otorga nuestra Constitución al Derecho al Trabajo, que no permite que se lleve a cabo una decisión extintiva sin que medie una justa causa.

Por su parte, la transgresión de la buena fe también está regulada por la legislación española desde las primeras menciones al contrato de trabajo. En el artículo 21 del Código de Trabajo de 1926, se hablaba de “la falta de confianza debida en las gestiones o en la clase de trabajo a que se dedique el obrero”. No es, sin embargo, hasta el Estatuto de los Trabajadores de 1980 cuando se utiliza por primera vez el término de “transgresión de la buena fe”.<sup>2</sup> Nuestros tribunales, desde entonces, han ido acotando este concepto tan amplio, de tal manera que hoy en día contamos con una gran doctrina jurisprudencial que nos ayuda a dirimir en qué casos estamos ante una transgresión de la buena fe contractual, causa justificativa de despido disciplinario.

En la actualidad, el despido disciplinario queda regulado en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. A pesar su tradicional regulación, no podemos dejar de mencionar que a lo largo de los últimos años se han producido importantes novedades que han afectado a esta institución jurídica, como, por ejemplo, la reforma laboral de 2012, o la nueva Ley 15/2022, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que le han convertido en objeto de debates sociales, jurídicos y políticos. La interpretación llevada a cabo por los tribunales al respecto de los nuevos conceptos introducidos por la nueva legislación,

---

<sup>1</sup> Olea, A. El despido: (un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario). Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1957, p. 103.

<sup>2</sup> Díaz, J. El concepto de buena fe en la causa de despido del artículo 54.2.d “transgresión de la buena fe contractual”. *Anales de la Facultad de Derecho*, Universidad de La Laguna, núm. 17, 2000, pp. 41-57.

es, como veníamos explicando, la clave para establecer los matices fundamentales que determinan la calificación de cada caso.

El objetivo de este trabajo es realizar un análisis en profundidad del concepto de despido disciplinario, en relación con el poder de dirección del empresario y su plasmación a través de la institución del despido, sus causas, las formalidades exigidas, y la posterior calificación del despido por los tribunales. Igualmente, se estudiará el principio de buena fe y su relación con el Derecho Laboral: analizaremos su transgresión como causa de despido disciplinario y sus peculiaridades. La parte final del TFG realizará un análisis de algunos supuestos más concretos: por un lado, el despido disciplinario por el uso indebido del crédito horario de los representantes de los trabajadores, por otro lado, el supuesto de despido por transgresión de la buena fe fuera del horario y lugar de trabajo. Por último, pretendemos realizar una breve reflexión sobre las fortalezas y debilidades de nuestro sistema jurídico en relación con esta institución.

La metodología utilizada ha sido el análisis de cuatro fuentes principales: legislación, doctrina jurídica, jurisprudencia y convenios colectivos. Así, trataremos de ver qué se prevé en cada una de estas fuentes al respecto de cada concepto jurídico que estudiemos a lo largo del trabajo. El objetivo es abarcar una percepción holística del despido disciplinario, y de la transgresión de la buena fe como causa del mismo.

La elección de la transgresión de la buena fe contractual como causa en la que centrar el presente análisis, se debe a la gran relevancia y aplicación constante de esta causa en la práctica. Como veremos a lo largo del trabajo, la transgresión de la buena fe contractual es una especie de “cajón de sastre”<sup>3</sup>, en el que habitualmente se incluyen gran variedad de causas de despidos disciplinarios que no cumplan todos los requisitos del resto de motivos tipificados. Por su parte, hemos considerado el uso del crédito horario por los representantes de los trabajadores como una cuestión especialmente interesante en la que centrar la parte final del trabajo, al estar, por una parte, relacionada con la posible vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, y, por otra, por ser habitualmente objeto de debate social y político, en torno a la medida en que se deben

---

<sup>3</sup> Carrizosa, E. Transgresión de la buena fe contractual y derechos del trabajador. Temas Laborales, núm 74/2004, p. 251.

otorgar garantías especiales como medio de protección de los representantes de los trabajadores.

## **CAPÍTULO I: EL DESPIDO EN LA RELACIÓN LABORAL.**

El Estatuto de los Trabajadores, entre las diferentes formas de terminación del contrato de trabajo, incluye el despido. El despido es el acto unilateral a través del cual el empresario pone fin a la relación jurídico-laboral que lo une al trabajador, extinguiendo el vínculo prestacional y remuneratorio que los vinculan.<sup>4</sup>

El despido es una manifestación del poder de dirección del empresario que queda recogido en los artículos 5 y 20 del ET: “*Los trabajadores tienen, como deberes básicos:* c) *Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas*”; y “*El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.*” El despido constituye, igualmente, una manera de ejercer el derecho a la libertad de empresa que posee el empresario, recogido en el artículo 38 de la Constitución Española. La libertad de empresa queda recogida en la misma Sección del Capítulo Segundo del Título I de la Constitución que el derecho al trabajo (art. 35 CE), por lo que es importante recordar que ninguno de ellos tiene más peso frente al otro en caso de conflicto, de tal manera que serán los Tribunales los que, de acuerdo con el caso concreto, darán preponderancia a uno u otro.<sup>5</sup> No podemos olvidar, sin embargo, que ninguno de estos dos derechos constituyen un derecho fundamental de primer nivel, como son los recogidos en el artículo 14 de la Sección 1ª del Capítulo 2, por lo que no son objeto de la misma protección.

Así, el despido “le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad.”<sup>6</sup> La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha establecido que el empresario está legitimado

---

<sup>4</sup> Fabregat, G., y Mellado, A. GPS Laboral Guía Profesional 9a Edición, p. 800. Tirant lo Blanch, 2023. Recuperado el 10 de noviembre de 2023 de <https://www.tirantonline.com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788411478465>

<sup>5</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 841/2022, de 19 de octubre de 2022 (FJ 5) [versión electrónica – base de datos Tirant On Line] ES:TS:2022:3834

<sup>6</sup> González, A. El despido: cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta. Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 20.



para llevar a cabo las decisiones extintivas que considere necesarias, con independencia de su posterior control de legalidad por los tribunales.<sup>7</sup>

## 1. EL DESPIDO DISCIPLINARIO.

El artículo 49.1 ET recoge un conjunto de causas por las que se prevé la finalización del contrato de trabajo. Esta amplia lista puede agruparse en estos 4 grupos: por voluntad de ambas partes; por iniciativa del trabajador; por voluntad del empresario; y por causas ajenas a la voluntad de las partes.<sup>8</sup>

El despido disciplinario forma parte del tercer grupo de los mencionados en el apartado anterior: el contrato de trabajo se disuelve por voluntad unilateral del empresario. Para proteger los derechos del trabajador, este tipo de despido debe ir precedido de un motivo o causa válido legalmente tasado, de tal manera que no quede al libre arbitrio del empresario, pues hay una exigencia de tipicidad legal que permite al trabajador conocer cuando puede ser despedido. En caso contrario, el despido sin causa, como veremos más adelante, será declarado judicialmente improcedente o nulo, según el caso. La obligación de causalidad del despido se prevé, asimismo en la normativa internacional. De hecho, queda recogida en el artículo 4 del Convenio de la OIT sobre la terminación de las relaciones de trabajo de 1982 (núm. 158):

*“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.”<sup>9</sup>*

---

<sup>7</sup> Sentencia del Tribunal Supremo del 11 de octubre de 2007 (FJ 3) [Versión electrónica – base de datos Tirant On line - TOL1.174.925].

<sup>8</sup> Iberley. Extinción del contrato de trabajo, 2024. Recuperado el 26 de marzo de 2024 de <https://www.iberley.es/temas/cuadro-resumen-extincion-relacion-laboral-16801>

<sup>9</sup> Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 158). Organización Internacional del Trabajo, 1982. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO)

## 2. EL DESPIDO DISCIPLINARIO COMO SANCIÓN MÁXIMA.

El despido disciplinario, como veníamos explicando, es la sanción máxima que posee el empleador ante un incumplimiento grave y culpable del trabajador. El trabajador está obligado a prestar el trabajo pactado conforme a las órdenes del empresario de forma diligente y de buena fe. Frente al incumplimiento de esta obligación, es legítimo que el empresario pondere la gravedad del incumplimiento del trabajador, atendiendo a lo establecido en la ley y en el convenio colectivo aplicable, y, en su caso, decida dar por resuelto el contrato de trabajo.<sup>10</sup> Las causas justificativas de despido disciplinario, como veremos más adelante, están tasadas en el Estatuto de los Trabajadores. Para que una conducta sea causa de despido disciplinario, debe contener las tres notas de: gravedad, culpabilidad, y tipificación en la normativa laboral.<sup>11</sup>

### 2.1. Formalidades del despido disciplinario

El artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores prevé las formalidades de las que debe ir acompañado el despido disciplinario. Según Matorras Díaz-Caneja, “la legislación laboral establece determinados límites en lo que al modo de exteriorización de la voluntad de despedir se refiere y, más en general, en lo que concierne al procedimiento a seguir para ejercitar el poder disciplinario.”<sup>12</sup> El incumplimiento de estas formalidades, como veremos en este apartado, puede conllevar la improcedencia, o, en su caso, nulidad, del acto de despido.

#### 2.1.1. Carta de despido.

En primer lugar, el despido debe ser notificado por escrito al trabajador. La carta de despido es el escrito a través del que se deben explicar las razones del despido y la fecha a partir de la que tendrá efectos.

---

<sup>10</sup> Palomeque, M., y Álvarez, M. “La extinción del contrato (I) Concepto y Causas. El despido disciplinario”, *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2018, pp. 685-731.

<sup>11</sup> Fabregat, G., y Mellado, A. GPS Laboral Guía Profesional 9a Edición, p. 800. Tirant lo Blanch, 2023. Recuperado el 24 de marzo de 2024 de <https://www.tirantonline-com.eu.l.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788411478465>

<sup>12</sup> Matorras Díaz-Caneja, A., *El Despido Disciplinario: Forma, Lugar, Tiempo, Calificación y Efectos*, Aranzadi, Navarra, 2009, p. 17.

En cuanto al relato fáctico, a pesar de que no sea necesaria una relación pormenorizada de los hechos, sí es necesaria una descripción lo suficientemente clara e inequívoca para que el trabajador sea plenamente conocedor de los hechos que se le imputan, de tal manera que pueda recurrir la decisión judicial aportando las pruebas que él considere pertinentes<sup>13</sup>.

El criterio según el que se decide definitivamente la concreción del relato fáctico de la carta es si el mismo causa indefensión al trabajador o no.<sup>14</sup> Por ejemplo, en la STS 526/2022, el Tribunal Supremo declara improcedente el despido de un trabajador por defectos en la carta de despido, ya que la carta contenía un “reproche genérico” (“realización de otra actividad incompatible con la situación” y que “ha estado prestando servicios en otro establecimiento de hostelería”). El Tribunal considera que esta “indeterminación en el contenido hace imposible organizar una defensa eficaz frente a estas imputaciones e incluso valorar la gravedad de la misma”. En sentido similar, la STSJ de Asturias nº 1161/2017, de 9 de mayo, declaró improcedente el despido disciplinario de un camarero que había acudido al trabajo ebrio en 3 ocasiones, por defectos en la carta de despido, ya que únicamente establecía que el trabajador acudió al trabajo “en estado de embriaguez”, sin dar más explicaciones. En este caso, el Tribunal considera que se deberían de haber especificado las acciones o manera de actuar del trabajador, por las que su estado encaja en el concepto de embriaguez, ya que éste es elemento constitutivo de la falta grave causadora del despido.<sup>15</sup>

### *2.1.2. Requisito de información.*

Además, el art. 64 ET recoge el derecho de información del comité de empresa de “Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.” Por su parte, el art. 10 LOLS, recoge que los delegados sindicales “Tienen acceso a la misma información y documentación que la empresa pone a disposición del comité de empresa [...]” Sin embargo, reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo señala que el incumplimiento de

---

<sup>13</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 3007/1997, de 28 de abril, FJ 3 [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/23fe6eba875428fa/20040515>

<sup>14</sup> Ortega, P. (2018). Sobre la comunicación escrita en la extinción del contrato de trabajo: problemas sustantivos y procesales. Revista de Información Laboral, 12. Aranzadi.

<sup>15</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias núm. 1161/2017, de 9 de mayo. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/af69e12955dcf425/20170619>

este requisito supondrá únicamente una infracción administrativa, y no será causa de improcedencia ni nulidad del despido.<sup>16</sup>

Debemos recordar que, como siempre, los Convenios Colectivos pueden establecer exigencias diferentes (tanto para los despidos de los representantes como para los de cualquier trabajador ordinario). Así, por ejemplo, pueden prever el momento en el que esta comunicación ha de llevarse a cabo y establecer consecuencias en caso de que no se cumpla este requisito. En la STSJ Tenerife de 4 de octubre de 2016, el despido se declara improcedente ya que el Convenio aplicable de empresa prevé claramente que la comunicación o información a la representación de los trabajadores sea previa a la efectividad de la sanción, requisito que no se cumple<sup>17</sup> (art. 55 del Convenio Colectivo de Decathlon España S.A.).<sup>18</sup>

### 2.1.3. Audiencia previa.

En el artículo 55.4 ET, queda recogido que *“Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato”*. El fin de esta garantía adicional es proporcionar una protección reforzada para aquellos trabajadores afiliados, que pueden ser más vulnerables al abuso del poder disciplinario del empresario. El empresario únicamente estará obligado a llevar a cabo este trámite si es conocedor de la condición de afiliado del trabajador. No se le exige, al respecto, realizar una labor de investigación, sino que corresponde al trabajador probar su afiliación (no siendo suficiente el pago de la cuota sindical)<sup>19</sup>. La audiencia se debe llevar a cabo en un “plazo razonable”, nunca menor a 24 horas.<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de marzo de 1991 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/aa82525f94e0709c/20051110>

<sup>17</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife, núm. 142/2016, de 4 de octubre (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1d896bfd3025f760/20170906>

<sup>18</sup> Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Decathlon España, SA. <https://www.boe.es/eli/es/res/2021/08/19/5>

<sup>19</sup> Auto del Tribunal Supremo del 22 de enero de 2008 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2008:1584A

<sup>20</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de julio de 2006 (FJ 4) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2006:5151

El objetivo de esta audiencia previa es el de "*Articular una efectiva defensa preventiva de los intereses del trabajador afiliado que pudiera dar lugar a un cambio de la decisión proyectada por el empresario o a adoptar medidas que pudieran influir de manera preventiva en la decisión disciplinaria proyectada y a suministrar información al empresario sobre determinados aspectos o particularidades de la conducta y de la situación del trabajador afectado*".<sup>21</sup>

Una cuestión controvertida ha sido el alcance de la expresión de “delegados sindicales” a los que hace referencia el art. 55.4 ET, ya que en ocasiones se ha pretendido que el requisito de la audiencia previa se aplicase a personas que ejercían el papel de delegados sindicales de manera informal. La jurisprudencia del TS ha determinado finalmente que los delegados sindicales a los que se les aplica esta garantía adicional son únicamente los que cumplen los requisitos del art. 10.1 LOLS, es decir, aquellos delegados que hayan sido elegidos por y entre los afiliados en la empresa o en el centro de trabajo (siempre de más de 250 trabajadores).<sup>22</sup>

Además, por convenio colectivo, se pueden establecer otras formalidades, como, por ejemplo, la exigencia del procedimiento de audiencia previa, aunque el empleado no sea afiliado a un sindicato. El incumplimiento de estos requisitos formales puede conllevar la improcedencia del despido. Cabe a este respecto mencionar la reciente y polémica STSJ de Baleares del 13 de febrero de 2023, en la cual el Tribunal declara improcedente el despido de un trabajador por no haberse cumplido el requisito de audiencia previa, a pesar de que el trabajador no estaba afiliado a un sindicato ni era representante de los trabajadores, y esto no quedaba previsto en su convenio colectivo. Este tribunal se ampara en el artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo.<sup>23</sup> En este caso concreto, el Tribunal Superior considera que las faltas que se le imputan al trabajador son especialmente graves, y que por ello debería tener derecho a una audiencia previa:

---

<sup>21</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 2005 (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e334f2d6db15f648/20050728>

<sup>22</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 483/2018, de 9 de mayo (FJ 4) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2018:1806; Sentencia del Tribunal Supremo núm. 129/2018, de 8 de febrero [versión electrónica -base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2018:562; Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2001 [versión electrónica – base de datos Lefebvre] (EDJ 2001/10547); Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de junio de 1990 [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI:ES:TS:1990:4908; Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de septiembre de 1990 [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI:ES:TS:1990:10587.

<sup>23</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares núm. 68/2023, de 13 de febrero [versión electrónica - base de datos Lefebvre. ECLI: ES:TSJBAL:2023:237].

“la gravedad de imputación disciplinaria ultrapasa la esfera estrictamente laboral o profesional, y afecta a otras áreas muy sensibles de la personalidad”.

En una línea similar, la STSJ de Madrid de 28 de abril de 2023, declara que “*la omisión de la audiencia previa por el empresario, cuando sea contraria al artículo 7 del convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, constituye el incumplimiento de una obligación y por tanto es de aplicación el artículo 1101 del Código Civil, por lo que el trabajador tiene derecho a ser indemnizado de los daños y perjuicios que le ocasione el incumplimiento.*”<sup>24</sup> Sin embargo, esta sentencia declara que la ausencia del procedimiento de defensa del trabajador no supone una causa de improcedencia del despido, aunque sí de una indemnización por daños y perjuicios, relativa al despido que podría haber sido evitado de haberse escuchado al trabajador en el momento oportuno.

En definitiva, estas dos recientes sentencias abrieron la puerta a la posibilidad de añadir la obligatoriedad del trámite de audiencia previa independientemente de la afiliación de un trabajador a un sindicato o no, y de que, en caso de incumplimiento de esta formalidad, el empleador pueda quedar obligado a indemnizar al trabajador.<sup>25</sup> Como consecuencia, es lógico pensar que cualquier empresa debidamente informada, a raíz de estas resoluciones, optará por llevar a cabo el trámite de audiencia previa para evitar la improcedencia del despido.

#### 2.1.4. Expediente contradictorio.

En el caso de que el empleado sujeto de la sanción sea un representante de los trabajadores, entrará en juego un requisito extra en el que nos centraremos más adelante: el expediente contradictorio.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 425/2023, de 28 de abril [versión electrónica - base de datos CENDOJ]. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ab379803245b8b3ea0a8778d75e36f0d/20230612>

<sup>25</sup> Casado, M. ¿Y si burocratizásemos el despido? El Derecho, p. 19, 2023 <https://elderecho.com/burocratizacion-del-despido>

<sup>26</sup> Ver apartado 1 del Capítulo 3.

## 2.2. Impugnación del despido.

Una vez entregada la carta de despido y hecha efectiva la sanción, el despido puede ser impugnado por parte del trabajador, tal y como se prevé en 103 y siguientes de la LRJS. El artículo 103 prevé que “el trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido.”

Es preceptivo para la tramitación de la impugnación de despido, haber acudido previamente al acto de conciliación administrativa. Así, el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas, establece en su artículo cuarto que “*será requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral, el intento de celebración del acto de conciliación ante el instituto de mediación, arbitraje y conciliación*”<sup>27</sup>. El art. 59 ET prevé la interrupción del plazo de caducidad de 20 días por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación permanente.

Cabe aquí señalar que, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, es este trámite procesal previsto para los procedimientos de despidos disciplinarios el que ha de seguirse para cualquier extinción de la relación laboral por decisión unilateral del empresario, independientemente de cuál sea su causa.<sup>28</sup>

### 2.2.1. Demanda por despido.

La demanda por despido debe contener toda la información relativa a la relación laboral: la antigüedad del trabajador, su categoría profesional, salario, lugar de trabajo, modalidad y duración del contrato, etc. También deberá recoger la fecha de efectividad del despido, su forma y hechos alegados, junto con la carta de despido o descripción de la misma. Igualmente, se deberá precisar si el trabajador es o ha sido durante el año anterior representante de los trabajadores, o cualquier otra circunstancia relevante para la

---

<sup>27</sup> Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas. BOE 5 de diciembre de 1979. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1979/11/23/2756>

<sup>28</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de julio de 1993 (FJ 2) [versión electrónica – base de datos Lefebvre]. Número de recurso 2430/1992, EDJ 1993/7701.

calificación del despido; y si se encuentra afiliado a algún sindicato en el caso de que se alegue la falta de audiencia de los delegados sindicales. Todos estos requisitos quedan previstos en el artículo 104 LRJS, cuya redacción exige para la presentación de la demanda, que se especifiquen todos los datos que puedan tener un papel relevante en la calificación del despido y, en su caso, en la posible indemnización. Esto supone una redacción novedosa frente a la antigua LPL, que contenía una explicación menos extensa del contenido de la demanda.<sup>29</sup>

En relación con esto, la STC 118/1987, de 8 de julio, hace referencia a la existencia de requisitos esenciales y no esenciales en la demanda: no todos los requisitos anteriormente explicados son esenciales para su admisión. Esta sentencia declara que, por ejemplo, la omisión de la información relativa a si el trabajador ha ostentado o no la condición de representante de los trabajadores no es justificativa de inadmisión.<sup>30</sup>

#### a. Tramitación de la demanda y acto del juicio.

En cuanto a la tramitación de la demanda, cabe señalar que, en aplicación del artículo 184 LRJS, el despido siempre se tramitará por el procedimiento previsto para el mismo, de carácter preferente, independientemente de que se acumulen acciones de tutela de derechos fundamentales. Ratificada la demanda, se invertirá el orden de intervenciones en el acto del juicio: el demandado deberá exponer sus posiciones en primer lugar, y le corresponderá probar los hechos alegados en la carta de despido, a los que no se podrá añadir ningún motivo en el acto del juicio (art. 105 LRJS).

Cabe señalar aquí, que el ofrecimiento de la readmisión por parte del empresario en conciliación no supone la readmisión automática del trabajador, ni lo priva de la acción judicial que estaba ejercitando, ya que el vínculo contractual ya estaba roto, y el proceso debe terminar con la calificación del despido por parte de los órganos jurisdiccionales.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> San Cristóbal, J., y Fernández-Lomana, G. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social Comentada. Editorial Lefebvre, 2023. ISBN: 978-84-18899-08-9

<sup>30</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 118/1987, de 8 de julio (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TC:1987:118.

<sup>31</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de mayo de 2004 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre]. Número de recurso 1589/2003, EDJ 2004/160201.



- b. Particularidades en el procedimiento por alegación de vulneración de derechos.

En caso de que en la demanda se alegue la vulneración de un derecho fundamental del trabajador, se activan todas las garantías del procedimiento especial de tutela: el art. 177 LRJS prevé que cualquier trabajador que considere vulnerados los “*derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela*”.

Este procedimiento de tutela tendrá carácter urgente, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. Admitida a trámite la demanda, el Letrado de la Administración de Justicia citará a las partes para los actos de conciliación y juicio, que tendrán lugar en el plazo de 5 días desde la admisión de la demanda.

En los procedimientos de tutela, se invierte la carga de la prueba. El trabajador deberá aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, y, sólo una vez cubierto este presupuesto, la parte demandada deberá probar que su actuación tiene causas reales extrañas a la vulneración del derecho fundamental, así como que éstas tienen entidad suficiente para adoptar esta decisión.<sup>32</sup> Ya justificados los indicios de violación de algún derecho fundamental, el demandado deberá aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. El juez dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del juicio (art. 181 LRJS).

### **2.3. Calificación judicial del despido**

La sentencia calificará el despido como procedente, improcedente o nulo. No está de más, antes de nada, recordar que la calificación del despido por parte de los tribunales es completamente ajena a la petición realizada en la demanda, de tal manera que, por

---

<sup>32</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de 5 de junio de 2006. (FJ 4) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TC:2006:168

ejemplo, a pesar de que se solicite la nulidad, se puede declarar la improcedencia del despido y viceversa: el juez realizará la calificación únicamente conforme a Derecho.<sup>33</sup>

### 2.3.1. *Procedencia: consecuencias jurídicas*

El despido será calificado como procedente cuando se acredite el incumplimiento alegado por el empresario. El despido procedente convalida la extinción del contrato de trabajo, de tal manera que el trabajador no tiene derecho a indemnización ni a salarios de tramitación (art. 55.7 ET). En cambio, esta terminación del contrato de trabajo por despido disciplinario no supondrá la pérdida del derecho a la prestación por desempleo: el artículo 267 LGSS prevé que “*Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en algunos de los siguientes supuestos: a) Cuando se extinga su relación laboral: [...] 3º. Por despido y por la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora [...]*”.

Cabe aquí hacer una precisión, y es que, no se puede descartar que la empresa deba pagar una indemnización de daños y perjuicios, si el trabajador despedido precedentemente considera que ha habido una vulneración de derechos fundamentales porque parte de las pruebas hayan sido declaradas nulas; pero habiéndose acreditado su incumplimiento por otros medios. La jurisprudencia reciente nos brinda varios ejemplos: la nulidad de la prueba de detectives, existiendo otros documentos independientes que prueban la infracción<sup>34</sup>; o la nulidad de la prueba de videovigilancia, pero la acreditación de la infracción a través de una testifical válida.<sup>35</sup>

### 2.3.2. *Improcedencia.*

En caso de que los hechos alegados por el empresario no queden acreditados, o de que se incumplan los requisitos formales explicados anteriormente, el despido será calificado como improcedente. En la normativa europea, el despido improcedente queda recogido

---

<sup>33</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Granada núm. 1224/2016, de 18 de mayo (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b2484c6798714952/20170301>

<sup>34</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 155/2020, de 19 de febrero (FJ 6) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2020:848

<sup>35</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 3117/2020, de 15 de septiembre (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJCV:2020:5872

tanto en el artículo 24 de la Carta Social Europea, como en el artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que establece que “todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales”. Una reciente sentencia del TJUE que trata sobre el aplazamiento de las vacaciones y la compensación por la extinción del contrato, nos sirve para justificar la aplicación y virtualidad de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. En la STJUE de 9 de noviembre de 2023, (C-27122 y 275/22), el Tribunal establece la aplicación directa e incondicional de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE en las relaciones de derecho privado, especialmente en el ámbito laboral, elevándola a su máximo rango.<sup>36</sup>

a. Consecuencias jurídicas en caso de improcedencia.

En el caso de la improcedencia del despido, el empleador, por regla general, puede optar entre la readmisión del trabajador o su indemnización, según el art. 56 ET. Esta elección se debe realizar en el acto del juicio oral o en los cinco días posteriores a la sentencia.

i. Sanción de menor entidad.

Antes de explicar las opciones de readmisión e indemnización, cabe señalar que existe la posibilidad de que el juez se pronuncie sobre la improcedencia del despido, si éste ha sido declarado improcedente porque los hechos no son suficientemente graves. En este caso, el juez puede autorizar una sanción de menor entidad que el despido disciplinario, que se deberá imponer en un plazo de diez días, previa readmisión del trabajador. Esta decisión puede ser igualmente revisable a instancia del trabajador en el plazo de 20 días, según el art. 108 LRJS.

Así, existen casos en los que el Convenio Colectivo aplicable únicamente prevé el despido para las infracciones calificadas en su grado máximo, de tal manera que cualquier calificación de una infracción, a pesar de que sea muy grave, por debajo de ese “grado

---

<sup>36</sup> Miranda, J. Aplicación de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea a las relaciones laborales jurídico-privadas. Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia- Sala Primera- de 9 de noviembre de 2023, Keolis Agen (C-27122 y 275/22). Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 67, 2024.

máximo” no es justificativa del despido disciplinario. Es el caso de la STSJ Madrid de 23 de febrero de 2017, en la que, por aplicación del art. 32 del Convenio Colectivo Aplicable al Sector del Metal<sup>37</sup>, se declara el despido de una trabajadora improcedente y se autoriza la imposición de la sanción de suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.<sup>38</sup> No está de más añadir que, para que esta sanción sea aplicable, es imprescindible que la infracción de menor entidad no haya prescrito antes de la imposición de la sanción más grave.<sup>39</sup>

## ii. Opción de indemnización.

El empresario también puede optar por la opción de indemnización, que en su caso conlleva la terminación del contrato de trabajo, y esta se entenderá producida “en la fecha del cese efectivo en el trabajo.” (art. 56 ET). Sin embargo, existen ocasiones en las que no es el empleador el que lleva a cabo esta elección: puede quedar previsto por convenio colectivo o por contrato individual lo contrario, además del caso de los representantes de los trabajadores, en los que es el empleado quien decide. Además, existen casos particulares en los que se puede adelantar en sentencia la opción por la indemnización, como se recoge en la STS 139/2018, de 13 de febrero. Aquí el Tribunal opta por la indemnización al trabajador y el abono de los salarios de tramitación, dado que la empresa había cesado su actividad siendo imposible llevar a cabo la readmisión.<sup>40</sup>

En cuanto al cálculo de la indemnización, el artículo 56 ET recoge que corresponderá a treinta y tres días de salario por año trabajado. Además, en caso de periodos de tiempo inferiores a un año, esta indemnización se prorrateará por meses, hasta un máximo de 24 mensualidades.

Cabe señalar aquí que la reforma laboral de 2012 rebajó la indemnización por despido de 45 días de salario por año de servicio a 33. Como consecuencia, la indemnización relativa

---

<sup>37</sup> Resolución de 15 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal, suscrito por la Asociación de Empresas del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y por CC OO y UGT (código número 28000745011982). [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2022/10/01/BOCM-20221001-1.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/10/01/BOCM-20221001-1.PDF)

<sup>38</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 150/2017, de 23 de febrero (FJ U) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJM:2017:2089.

<sup>39</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 4 de febrero de 2013 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJM:2013:1219.

<sup>40</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 139/2015, de 13 de febrero (FJ 1) [versión electrónica - base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e1f4c2d64ee395c5/20180305>

a los despidos improcedentes de quien trabajó para su empleadora en períodos previos al 12 de febrero de 2012 se calculará en dos tramos, de la siguiente manera:

- Tiempo de servicio previo al 12 de febrero de 2012: indemnización de 45 días por año trabajado, hasta un tope de 42 mensualidades.
- Tiempo de servicio posterior al 12 de febrero de 2012: indemnización de 33 días por año trabajado, hasta un tope de 24 mensualidades.

Es importante también señalar las diferentes posibilidades con relación a los topes:

- Tope de 42 mensualidades para trabajadores contratados con anterioridad al 12 de febrero de 1984 (el 12 de febrero de 2012 ya habrán alcanzado una antigüedad de 28 años, consolidando el tope de la regulación anterior).
- Tope de entre 24 y 42 mensualidades para trabajadores contratados entre el 13 de febrero de 1984 y el 12 de febrero de 1995.
- Tope de 24 mensualidades para trabajadores contratados desde el 12 de febrero de 1996.<sup>41</sup>

En cuanto al procedimiento para la reclamación de la indemnización, el Tribunal Supremo establece que se seguirá el procedimiento ordinario en caso de que el empresario admita en la propia carta la improcedencia del despido y prevea la indemnización adecuada<sup>42</sup>, así como en el caso en el que existan discrepancias que se puedan solucionar con un simple cálculo aritmético; en cambio, en caso de que existan discrepancias en cuanto a cuestiones de fondo (como el tipo de indemnización debida, la antigüedad, o el salario aplicable) el proceso se tramitará mediante el procedimiento de despido.<sup>43</sup>

Además de la indemnización por despido improcedente, el trabajador también puede solicitar una indemnización por daños y perjuicios cuando se vulneraron sus derechos

---

<sup>41</sup> Carrascosa, D. El despido individual tras las reformas de 2012 (Real Decreto-Ley 3/2012 y Real Decreto-Ley 20/2010). Revista cuatrimestral de la Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, núm. 88, 2023, pp.169-200. ISSN: 1889-7045

<sup>42</sup> Sentencia del Tribunal Supremo del 22 de enero de 2007 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2007:751

<sup>43</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de noviembre de 2010 (FJ 2) [versión electrónica – base de datos Lefebvre]. Número de recurso 3360/2009, EDJ 2010/265398.

fundamentales al obtenerse la prueba que presenta el empresario. Esta indemnización ha de ser solicitada por él, debe constar en la demanda y no puede declararse de oficio.<sup>44</sup>

- Indemnización superior a la tasada.

En casos concretos, es posible solicitar una indemnización superior a la tasada legalmente. Esta posibilidad es una cuestión controvertida. El TSJ de Cataluña, en su Sentencia 170/2020, de 31 de julio, establece que el control de convencionalidad, esto es, la comprobación de la concordancia entre la legislación española y la regulación internacional (en este caso entre el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio nº 158 de la OIT), le permite inaplicar el artículo 56 ET en aquellos casos en los que la indemnización resultante no tenga un efecto “disuasorio” para la empresa.<sup>45</sup>

Por otro lado, la STSJ Cataluña 2273/2021 establece los requisitos que han de concurrir para que esa indemnización complementaria sea lícita: *“Para que ello ocurra será necesaria la concurrencia de dos requisitos coincidentes: por un lado, la notoria y evidente insuficiencia de la indemnización por resultar la misma manifestamente exigua; por otro, que sea clara y evidente la existencia de una ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato”*.<sup>46</sup>

### iii. Opción de readmisión.

En caso de que el empresario opte por la readmisión, tendrá que comunicar la decisión al trabajador por escrito, en los 10 días siguientes a la notificación de la sentencia, la fecha de reincorporación. Se le concede al trabajador un plazo mínimo de 3 días desde la recepción de este escrito, para que tenga tiempo suficiente para llevar a cabo una reincorporación cómoda.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 194/2022, de 8 de marzo (FJ 6) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2022:889

<sup>45</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, nº170/2020, de 31 de julio (FJ 2) <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2020/09/SJS-26-indemnizacio%CC%81n-adicional.pdf>

<sup>46</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 2273/2021, de 23 de abril (FJ 7) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bad36e30cb534df8/20210524>

<sup>47</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 741/2018, de 22 de marzo (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJAND:2018:7569

En el caso del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, no existe el derecho de opción del empresario y los trabajadores fijos deberán ser readmitidos en su puesto (art. 96.2 LEBEP).<sup>48</sup>

Igualmente, el caso de los representantes de los trabajadores es singular. El art. 56. 4 ET establece su derecho de opción a decidir entre la readmisión y la indemnización. En caso de que el representante no ejerza ese derecho de opción, se entiende que ha optado por la readmisión. En cualquiera de los casos el representante tendrá derecho a los salarios de tramitación. Además, el art. 302 LRJS establece que el órgano judicial debe adoptar las medidas que garanticen el ejercicio de las funciones del trabajador mientras se sustancia el recurso.

La readmisión, en todo caso, se debe hacer en las mismas condiciones previas al despido: jornada, funciones y salarios. En principio, en caso contrario la readmisión podrá ser declarada irregular. Sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal Supremo reconoce una valoración laxa de las condiciones de readmisión, de tal manera que una leve modificación de las mismas, de acuerdo a las circunstancias de la empresa y ajenas a la voluntad del empresario, no supondría necesariamente la declaración de irregularidad.<sup>49</sup>

El empresario ha de abonar al trabajador el salario de tramitación. El salario de tramitación es una cantidad fijada en la sentencia que equivale a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la readmisión.<sup>50</sup> En caso de que se dictase sentencia favorable al trabajador y luego fuera revocada, éste no se verá obligado a devolver los mencionados salarios de tramitación, según el art. 300 LRJS.

### 2.3.3. *Nulidad.*

Por último, el despido será calificado nulo, según el art. 55.5 ET, en el caso de que se funde en alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o se produzca con violación de los derechos fundamentales y libertades

---

<sup>48</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE 31 de diciembre de 2015.

<sup>49</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 37/2017, de 18 de enero (FJ 4) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2017:281

<sup>50</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 6804/2009, de 6 de octubre, FJ 1 [versión electrónica - base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ea8f747076a58e84/20091126>

públicas del trabajador. Antes de entrar a analizar en profundidad las posibles causas de nulidad, cabe señalar que en estos casos se podrán dictar medidas cautelares para la protección frente al acoso, como son la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o centro de trabajo, o la reordenación o reducción del tiempo de trabajo (art. 180.4 LRJS).

El Estatuto de los Trabajadores prevé un listado de causas por las que el despido disciplinario será igualmente calificado como nulo de forma objetiva: el despido durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, disfrute del permiso parental, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos. También lo será el de las trabajadoras embarazadas desde el inicio del embarazo al comienzo del período de suspensión, y el de los empleados que hayan solicitado un permiso por matrimonio, nacimiento, enfermedad grave de familiar, traslado de domicilio y funciones sindicales; una adaptación de jornada por conciliación familiar; o una excedencia para el cuidado de los hijos. El despido de trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en la ley para hacer efectiva su protección también será nulo. Por último, el despido de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, será nulo siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del evento que justifique la suspensión. Se indica que estas disposiciones se aplicarán a menos que se demuestre que el despido tiene motivos no relacionados con el embarazo o el ejercicio de los derechos mencionados.

a. Ley 15/2022, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

La lista de causas discriminatorias por las que un despido puede ser calificado nulo es extensísima y no nos vamos a detener demasiado en ella, basta con mencionar la discriminación prohibida por cambio de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, religión, enfermedad o discapacidad.



Sí que vamos ahora a hacer una breve referencia a las novedades surgidas a raíz de la nueva Ley 15/2022, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. El artículo 2.3 de esta ley prevé que *“La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública”*. Más adelante, el artículo 26 de la ley prevé la nulidad de pleno derecho para las *“disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley”*.

Esta nueva ley, sin embargo, tal y como afirma la STSJ Burgos 666/2023, no supone que todo despido no procedente de una persona de baja por IT sea nulo.<sup>51</sup> En este mismo sentido, la STSJ Pamplona 132/2023, de 4 de abril, establece que la declaración de nulidad exige probar que el despido es causa de enfermedad o condición de salud. En estos casos, el art. 30 de la Ley 15/2022 prevé la inversión de la carga de la prueba, de tal manera que es la empresa la que deberá probar que concurre una justificación razonable para llevar a cabo el despido.<sup>52</sup>

La STSJ de Valladolid de 19 de junio de 2023 establece la prueba de aplicación en estos casos, para determinar si el despido ha tenido como móvil la enfermedad del trabajador:

- “a) Comprobar si existe una enfermedad del trabajador previa al despido;*
- b) Determinar si existe un panorama indiciario de que el móvil del despido ha sido la enfermedad;*
- c) En caso afirmativo, determinar si el empresario ha aportado una justificación objetiva y razonable que excluya la causa discriminatoria.”<sup>53</sup>*

---

<sup>51</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Burgos 666/2023, de 28 de septiembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/086efc99294d39faa0a8778d75e36f0d/20231019>

<sup>52</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Pamplona 132/2023, de 4 de abril [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/651c3012fdef6963a0a8778d75e36f0d/20230508>

<sup>53</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valladolid, de 19 de junio de 2023 [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/eaaf7e001725063aa0a8778d75e36f0d/20230810>

Por último, se han calificado de nulos ciertos despidos realizados durante bajas médicas por enfermedad común, o por contingencia profesional si no se justifica adecuadamente su causa no discriminatoria. Es el caso de la Sentencia 419/2022, del 15 de noviembre de 2022, del Juzgado Social nº1 de Gijón, en la que además se declara nulo el despido de una trabajadora en situación de ET con “síndrome cervicobraquial”. Además, el Tribunal especifica que la enfermedad no debe cumplir ningún requisito de duración para justificar la nulidad del despido.<sup>54</sup>

#### b. Vulneración de derechos fundamentales.

Los derechos fundamentales que pueden entrar en juego a la hora de extinguir una relación laboral, y que, por lo tanto, el despido sea calificado como nulo, son muy amplios. A continuación, presentaremos algunos ejemplos. En el derecho a la libertad sindical nos centraremos en la parte final del trabajo.<sup>55</sup>

El derecho a la tutela judicial efectiva puede ser vulnerado, tanto por irregularidades en el proceso, con privación de garantías procesales, como cuando el trabajador, en el ejercicio de actos preparatorios para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una represalia por parte del empresario. En el caso de la STSJ Madrid 856/2023, de 15 de diciembre, el despido se declara nulo ya que, en la propia carta de despido, se alega que el único motivo de extinción de la relación laboral es el hecho de que el empresario quedó absuelto ante una denuncia presentada por el trabajador. El Tribunal, en este caso, considera que este despido vulnera la garantía de indemnidad del trabajador recogida en el art. 24 CE, constituyendo por tanto una causa de nulidad del despido.<sup>56</sup>

La vulneración del derecho a la propia imagen puede ser también causa de nulidad de despido. El TC declaró al respecto, en su STC 99/1994, de 11 de abril, que “el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de

---

<sup>54</sup> Sentencia del Juzgado Social nº1 de Gijón 419/2022, del 15 de noviembre. [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/392f3aad1c9c8a07a0a8778d75e36f0d/20221220>

<sup>55</sup> Ver apartado 1.1.2 b) i. del Capítulo 3

<sup>56</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 856/2023, de 15 de diciembre (FJ 2) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJM:2023:14350.

los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano”.<sup>57</sup> En esta sentencia se declara nulo el despido de un trabajador por negarse a participar en una presentación de un producto de la empresa; en la STSJ Madrid 426/2015, de 3 de junio, se declara nulo el despido de una trabajadora por negarse a ir maquillada al trabajo, por vulneración de su derecho a la propia imagen.<sup>58</sup>

El derecho a la integridad física (art. 15 CE) también puede entrar en juego en la relación laboral, la STSJ Baleares de 24 de enero de 2023, por ejemplo, declara el desistimiento de un trabajador como nulo por haber sido forzado a solicitar el alta médica en una situación de incapacidad temporal.<sup>59</sup>

Por otro lado, la vulneración del derecho a la libertad ideológica también ha dado lugar a jurisprudencia reciente. La STC 79/2023, de 3 de julio, declara nulo el despido de un trabajador al considerarse que se funda en razones ideológicas, ya que el empleado había participado en manifestaciones y difundidos mensajes políticos en redes sociales.<sup>60</sup>

i. Derecho a la intimidad.

El derecho a la intimidad de los trabajadores queda protegido por el artículo 18 de nuestra Constitución. Este derecho se configura como un derecho de la personalidad, derivado de la dignidad humana prevista en el art. 10.1 CE. Atribuye a su titular la facultad de reservarse un espacio resguardado de la curiosidad ajena, de una publicidad no querida.<sup>61</sup>

Una parte de nuestra doctrina establece que la distinción entre vida privada y vida profesional es limitada, ya que el concepto de “vida privada” es muy amplio, y sería muy restrictivo limitarlo a un círculo íntimo en el que el trabajador desarrolle su vida personal.

---

<sup>57</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 99/1994, de 11 de abril (FJ 7) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TC:1994:99

<sup>58</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 426/2015, de 3 de junio [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJM:2015:7170

<sup>59</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Palma de Mallorca núm. 31/2023, de 24 de enero [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/dd88f452aef173c2a0a8778d75e36f0d/20230224>

<sup>60</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 79/2023, de 3 de julio. Publicado en el BOE el 3 de agosto de 2023. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-17865](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-17865)

<sup>61</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 986/223, de 3 de noviembre (FJ 6) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9602f37a0237b9a2a0a8778d75e36f0d/20231128>

Los trabajadores son de esta manera los “ciudadanos de las empresas”; y, dado que, como venimos diciendo, los trabajadores desarrollan parte de su vida personal a lo largo de su vida profesional, el derecho a la intimidad se debe extender a la vida profesional. Esta línea puede entrar en conflicto con la admisión del uso de cámaras de videovigilancia como medio de control por parte de los empresarios, ya que si, como venimos diciendo, no existe una distinción total entre la vida privada y la vida profesional, se estaría llevando a cabo una videovigilancia de la vida personal del trabajador.<sup>62</sup>

El derecho a la intimidad puede ser vulnerado al obtenerse pruebas con las que se pretende acreditar el incumplimiento imputado en la carta de despido. A continuación, se analizan algunos casos concretos.

- Cámaras de videovigilancia.

Un caso especialmente controvertido puede ser la prueba que surge del uso de cámaras de videovigilancia en relación con el derecho a la intimidad.

Hay dos factores relevantes a la hora de determinar si la utilización de este tipo de vigilancia es lícita o no. La primera y más importante, es si la instalación de las cámaras de videovigilancia cumple o no con el deber de información del empresario. “*Si el trabajador conoce la existencia de las cámaras, por estar instaladas en un lugar visible, y la finalidad para la que habían sido instaladas, se entiende cumplido el deber de información*”. La segunda, es si, a través de un juicio de proporcionalidad, se considera que la instalación de cámaras es una medida adecuada por razones de seguridad, idónea para el fin que se persigue, y necesaria y proporcionada. Sólo en este caso es razonable la limitación de los derechos fundamentales de los trabajadores que están en juego.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Sáez, C. Derechos fundamentales de los trabajadores y poderes de control del empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. *Temas Laborales*, 13/2017, 185-221.

<sup>63</sup> STS 986/2023, de 3 de noviembre.

- Detectives privados.

Otro caso concreto y especialmente controvertido, es el uso de detectives privados para llevar a cabo el control empresarial, al poder considerarse éste una manera de vigilancia singular sobre los trabajadores.

La jurisprudencia del TS ha dictado varias sentencias al respecto. En primer lugar, la STS de 13 de marzo de 2012, en la que el empresario, con ya conocimiento de que el trabajador realizaba un uso indebido del crédito horario, contrató a un detective para probar esta actividad irregular, declara lícito el uso de esta prueba.<sup>64</sup> Sin embargo, una sentencia más reciente del TS, establece que la licitud del informe de los detectives privados no está condicionada a la acreditación de indicios previos de incumplimiento, y establece que el uso del detective privado es lícito y no vulnera el derecho a la intimidad.<sup>65</sup>

Por otro lado, otra reciente sentencia del TS trata el tema de los detectives privados en relación con los lugares hasta los que se puede extender la vigilancia. En concreto, si el informe de un detective privado puede incluir o no imágenes del jardín de la casa del trabajador. La sentencia del TS, finalmente, declara improcedente este despido por considerar que el jardín “*se trata de un ámbito en el que se ejerce la vida íntima, personal y familiar y que puede permanecer ajeno a las intromisiones de terceros en contra de la voluntad de su titular*”.<sup>66</sup>

#### b. Consecuencias jurídicas de la declaración de nulidad.

En caso de que el despido sea declarado nulo por los tribunales, se deberá readmitir al trabajador de manera inmediata, con el abono de los salarios de tramitación. En el caso de la nulidad, no importa si la forma del despido ha sido correcta o incorrecta, lo único

---

<sup>64</sup> Sentencia del Tribunal Supremo del 13 de marzo de 2012 (FJ 1) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Declara procedente el despido disciplinario de un trabajador por uso indebido del crédito horario probado a través de un detective privado <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0eefc73cc248d62e/20120604>

<sup>65</sup> Sentencia del Tribunal Supremo 551/2023, de 12 de septiembre (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/80e3a1273b6796e9a0a8778d75e36f0d/20230929>

<sup>66</sup> Sentencia del Tribunal Supremo 380/2023, de 25 de mayo (FJ 3) [versión electrónica - base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d70a2156f6e69373a0a8778d75e36f0d/20230608>

relevante es que se ha violado un derecho fundamental o una libertad pública del trabajador, y, por tanto, el despido deviene inexistente para el derecho.<sup>67</sup>

Existen excepciones, sin embargo, a la inmediata readmisión. Por ejemplo, en el caso de haberse dictado una sentencia firme que declare un despido nulo por acoso laboral, sexual, o por razón de sexo o violencia de género, el empleado tiene la posibilidad de dar por terminada la relación laboral con el abono de los salarios de tramitación y la correspondiente indemnización<sup>68</sup>.

#### i. Indemnización por daños y perjuicios.

En los casos de nulidad por vulneración de un derecho fundamental, existe la posibilidad de reclamar una indemnización de daños y perjuicios. Esta indemnización queda prevista en el art. 183 LRJS, en la que se prevé que *“el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados”*. La STS 352/2020, de 19 de mayo, prevé que la lesión de un derecho fundamental determina la producción de un daño, ya que esa lesión se proyecta sobre un bien ajeno. En este caso en concreto, se considera que la vulneración del derecho fundamental le había ocasionado a la actora *“ansiedad por pérdida de trabajo y pérdida de oportunidades de desarrollo profesional”*.<sup>69</sup>

En cuanto a la cuantificación de esta indemnización, el art. 179 LRJS establece que la demanda *“deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios”*. Este artículo señala que, *“salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las*

---

<sup>67</sup> Palomeque, M., y Álvarez, M. “La extinción del contrato (I) Concepto y Causas. El despido disciplinario”, *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2018, pp. 685-731.

<sup>68</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de abril de 2012 (FJ 2) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2012:3672

<sup>69</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 352/2017, de 19 de mayo (FJ 5) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/91ed4cebab0d2fff/20200622>

*circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados por el trabajador.”* A este respecto, la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2013 establece que la cuantificación se puede basar en las características de: gravedad, reiteración y otras circunstancias de la conducta infractora; además, el Tribunal reconoce que, a pesar de que los daños morales pueden ser de difícil cuantificación, su existencia es innegable si ha habido vulneración de un derecho fundamental.<sup>70</sup> De esta manera, en cuanto a la cuantificación de los daños morales, la jurisprudencia dictamina que ha de ser el propio órgano judicial el que establezca su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de datos más exactos para su determinación, dada la inexistencia de parámetros válidos.<sup>71</sup>

En definitiva, la indemnización por daños y perjuicios debe cubrir la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable. Así, siendo su cuantificación muy difícil o costosa, se ha de flexibilizar, en lo posible, las exigencias normales para la determinación de la indemnización. La indemnización ha de ser, en todo caso, suficiente para resarcir a la víctima, y reponerla en la situación en la que se encontraba antes de la vulneración.<sup>72</sup>

## **2.4.Recurso frente a la sentencia de instancia**

Las sentencias calificadoras del despido se pueden recurrir en suplicación (art. 191 LRJS). Dicho recurso de suplicación será resuelto por sentencia del TSJ, que podrá ser recurrida a su vez a través del recurso de casación para unificación de la doctrina (art. 218 LRJS). Sin embargo, la gran casuística presente en los casos de despido disciplinario hace muy complicado la posibilidad de dictar sentencias unificadoras de la doctrina. Es importante señalar la posibilidad de solicitar la ejecución provisional de las sentencias mientras se

---

<sup>70</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2013 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/59128d4743752e29/20130313>

<sup>71</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 179/2022, de 23 de febrero (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2ccb962967afacba/20220315>

<sup>72</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 856/2023, de 15 de diciembre (FJ 2) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJM:2023:14350

tramitan estos recursos. Esta ejecución provisional será independiente del resultado del recurso.<sup>73</sup>

Si el despido ha sido declarado nulo, cabe la solicitud de ejecución provisional; si, por el contrario, hubiese sido declarado improcedente, las partes sólo pueden solicitar la ejecución provisional si se ha optado por la readmisión (art. 111 LRJS). El propósito de esta ejecución provisional es exigir al empleador que mantenga al trabajador despedido la misma compensación que recibía antes de su cese, mientras se tramitan los recursos mencionados, y que el trabajador siga prestando servicios, a menos que el empleador decida hacer el pago mencionado sin compensación. Al solicitar la ejecución provisional, el empresario debe pagar el salario previo al despido.<sup>74</sup>

Si en cambio se hubiese optado por la indemnización, el trabajador no podrá ser readmitido mientras el recurso esté siendo tramitado, periodo durante el cual se encontrará en situación legal de desempleo involuntario. En el caso de que la sentencia que resuelva el recurso incluya un aumento de la indemnización, el empresario puede cambiar su opción y optar por la readmisión, que tendrá efectos retroactivos hasta el momento de la primera elección (art. 111.1 b) LRJS).

Además, una vez declarado el despido como improcedente, el art. 110.4 LRJS, establece que el empresario puede realizar un nuevo despido siempre que se opte por la readmisión; que la subsanación se lleve a cabo en los 7 días siguientes a que se notifique la sentencia; y que se abonen los salarios de tramitación. Este segundo despido abrirá igualmente la posibilidad de que el trabajador lo impugne.

---

<sup>73</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 1038/2017, de 25 de octubre (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES: TSJM:2017:10772

<sup>74</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de mayo de 2011 (FJ 4) [versión electrónica – base de datos Lefebvre]. Número de recurso 2374/2019, EDJ 2011/99989.



## CAPÍTULO II: EL DESPIDO DISCIPLINARIO POR TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL. ANÁLISIS.

### 1. LA BUENA FE COMO PRINCIPIO GENERAL DEL DERECHO.

La buena fe es uno de los principios generales del derecho que incardinan nuestro Ordenamiento Jurídico, informando la interpretación de sus normas y representando un determinante instrumento de integración.<sup>75</sup> Este principio queda recogido en el artículo 7 del Código Civil. Según Karl Larenz, “El imperativo de no defraudar la confianza dispensada y exigida halla su expresión en el Código Civil en la exigencia de observar la “buena fe”.”<sup>76</sup>

Díez-Picazo se refería a la buena fe como uno de los principios “más difíciles de aprehender dentro del Derecho civil y, además, uno de los conceptos jurídicos que han dado lugar a una más larga y apasionante polémica”.<sup>77</sup> Este concepto ha sido a lo largo de la historia interpretado de maneras muy diversas por parte de la doctrina.

El Tribunal Supremo, en la Sentencia del 15 de junio de 2009, ha definido el principio de buena fe como “*un criterio objetivo, constituido por una serie de pautas coherentes con el comportamiento en las relaciones humanas y negociales, que en materia contractual no solo funciona como un canon hermenéutico de la voluntad reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, que actúa por vía dispositiva, a falta de pacto y abstracción hecha de la intención o de la voluntad de las partes, de tal forma que estas consecuencias que complementan el contrato hallan su fundamento vinculante no solo en el mismo, en sus indicaciones explícitas o implícitas, sino en la norma o principio general de la buena fe*”.<sup>78</sup> A esto, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo 27/2024, de 9 de enero, añade que el principio general de la buena fe “*constituye un principio que condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera*

---

<sup>75</sup> Molina Navarrete, C.: “Hacia una revisión constitucional de la buena fe contractual en las relaciones jurídico-aborales”, Relaciones Laborales, núm. 1, 1992, p. 340.

<sup>76</sup> Larenz, K. Derecho civil. Parte general, Edersa, Madrid, 1978, p.59.

<sup>77</sup> Díez-Picazo. La doctrina de los propios actos, Barcelona, 1963, p. 135.

<sup>78</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 479/2009, de 15 de junio, FJ 1 [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/370e74176bbed1e1/20090625>

*ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, finalmente, este principio general de buena fe en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual.”<sup>79</sup>*

El concepto de buena fe debe ir siempre en coherencia con el contrato, el tráfico y la ley: *“En efecto, si la buena fe es un principio general y estos son fuentes del derecho en defecto de la ley y costumbre, difícilmente podría sostenerse que la buena fe no solo rige en defecto de ley sino al margen de la ley misma.”* Así, el principio de buena fe permite modular los contratos, siempre que sean válidos y eficaces, pero en ningún caso prescindir de ellos.<sup>80</sup>

En definitiva, el principio de buena fe completa el contenido del negocio jurídico, yendo más allá de las previsiones realizadas explícitamente por las partes, e incluso más allá de lo dispuesto por la norma.<sup>81</sup> En este sentido, la buena fe es vista como un concepto jurídico abierto al mundo de las valoraciones sociales, capaz de adaptar la norma a las nuevas circunstancias y valores según el contexto.<sup>82</sup>

## 2. LA BUENA FE EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.

El principio de buena fe tiene un papel especial dentro del Derecho del Trabajo. Y esto tiene su reflejo tanto dentro de los deberes del trabajador, como en los del empleador. En el ámbito del Derecho Laboral, el concepto de buena fe queda recogido en el artículo 5

---

<sup>79</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 27/2024, de 9 de enero (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]

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

<sup>80</sup> Salvador, P., y García-Miró, T. Concepción contextual de la buena fe contractual. InDret, pp. 28-51, 2020.

<sup>81</sup> Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido”, en Montoya Melgar, A., Martín Valverde, A. y Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. (Coords.) et al: Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), Madrid, 1990, p. 554.

<sup>82</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 10 de julio de 2017 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/50317cdffe026937/20170809>

del Estatuto de los Trabajadores, que establece que el trabajador tiene el deber de “Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y la diligencia”. En el artículo 20.2 ET también se prevé que: “en cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”. Por último, el artículo 1258 CC establece que los contratos “obligan no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.”

El Tribunal Supremo, en su jurisprudencia, ha establecido también que la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, ya que genera derechos y deberes recíprocos<sup>83</sup>. Esto configura, así, un deber de mutua fidelidad entre ambas partes. Según la Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010, el principio de buena fe se convierte en “*un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual*”.<sup>84</sup>

Cabe hacer mención aquí, a la evolución histórica de la relación laboral entre empresario y trabajador, como causa del creciente papel del empresario como deudor de la buena fe en la relación de trabajo. Esta variación deriva de la progresiva humanización y particularización de las relaciones de trabajo, quedando atrás el binomio capital-trabajo, y priorizando la conciliación del trabajo con el ámbito personal del empleado.<sup>85</sup>

En definitiva, el deber de buena fe contractual supone cumplir con lo pactado y hacerlo pronta y eficazmente. De lo contrario, el perjuicio injustificado causado a la otra parte

---

<sup>83</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 1986, RJ 1986/312, FJ 2 [versión electrónica – base de datos Aranzadi]. [https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a0000018cd0443a1637dce526&margin al=RJ1986\312&docguid=1172bd600fe4c11db8f8b010000000000&ds=ARZ\\_LEGIS\\_CS&infotype=arz\\_juris;&spos=3&epos=3&td=3&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&sug gestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a0000018cd0443a1637dce526&margin al=RJ1986\312&docguid=1172bd600fe4c11db8f8b010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris;&spos=3&epos=3&td=3&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&sug gestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

<sup>84</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ba4ccc181703e21d/20101007>

<sup>85</sup> Luelmo, M. Un apunte sobre el principio de buena fe laboral: del Código Civil al Estatuto de los Trabajadores. Revista de Jurisprudencia El Derecho, nº 16. 2021.

sería susceptible de exigir la responsabilidad que corresponda. Además, debemos señalar que este *pact sunt servanda* extiende su eficacia a los periodos anterior y posterior a la vigencia relación laboral (tanto en los momentos preparatorios como después de la extinción de la relación).<sup>86</sup>

Como venimos diciendo, el concepto de buena fe es un concepto muy abierto, de tal manera que, en muchas ocasiones, parte de los derechos y deberes del trabajador y del empresario los precisa el Juez atendiendo al caso concreto. Sin embargo, se pueden concretar una serie de ellos. Así, el deber de buena fe contractual, según Mellado (2013), supone la exigencia de una serie de actuaciones por parte del trabajador, algunas de ellas son: denunciar los entorpecimientos que el trabajador observe en la realización de su trabajo; no ocasionar daños en el patrimonio de su empresa; abstenerse de recibir propinas, ventajas o regalos constitutivos de soborno; no violar los secretos de empresa; o no competir con el empresario.<sup>87</sup> Por parte del empresario, podemos deducir que el principio de buena fe implica, por ejemplo, la protección del trabajador en materia de seguridad e higiene; o la razonabilidad y limitación en el uso de sus poderes de dirección, control, y disciplinario.<sup>88</sup>

### **1.1.La apreciación de la transgresión de la buena fe**

Nos centraremos a continuación en la transgresión de la buena fe por parte del trabajador, la “falta de fidelidad del empleado para con la empleadora”.<sup>89</sup> Según Sarazá Granados (2014), la transgresión de la buena fe contractual supone “*la ruptura de los deberes de lealtad, fidelidad, confianza y cumplimiento de las normas de conducta que rigen la relación laboral, a través del incumplimiento de las normas generales de aplicación o de la normativa impuesta por el empresario, utilizando éstos en beneficio propio la confianza depositada en el sujeto infractor*”.<sup>90</sup>

---

<sup>86</sup> Luelmo, M. 2021.

<sup>87</sup> Mellado, C. et. al. El deber de buena fe contractual, Relaciones Laborales. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

<sup>88</sup> Mangarelli, C. El principio de buena fe y su aplicación en el Derecho del Trabajo. Revista de Derecho y Ciencias Penales (12), 37-43, 2009. Universidad San Sebastián (Chile).

<sup>89</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, núm. 3020/2009, de 15 de septiembre [versión electrónica - base de datos CENDOJ]. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c8a7cb5637810b44/20091119>

<sup>90</sup> Sarazá Granados, J. La transgresión de la buena fe contractual y figuras afines, 2014, Navarra, editorial Aranzadi.

Es fundamental en este punto explicar cuál es el criterio de los tribunales para apreciar la existencia o no de transgresión de la buena fe. La Sentencia del Tribunal Supremo del 4 de marzo de 1991, establece que sólo aquella transgresión de la buena fe que sea “grave y culpable e imponga la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador, esto es la que tenga calidad bastante para que sea lícita y ajustada a la resolución contractual basada en el incumplimiento del trabajador [...]” será causa de despido disciplinario.<sup>91</sup>

### *1.1.1. Ponderación de la gravedad.*

Debemos aquí hacer una breve mención a la teoría gradualista utilizada en nuestro Derecho, que exige analizar cada caso de manera individualizada para conocer la gravedad de la infracción, no teniendo únicamente en cuenta los hechos objetivos, sino el impacto subjetivo que puede tener en la relación con el empleador:

*“La transgresión de la buena fe contractual constituye un incumplimiento que admite distintas graduaciones en orden singularmente a su objetiva gravedad , pero que, cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador, es causa que justifica el despido, lo que acontece cuando se quiebra la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o se vulnera el deber de probidad que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, justificando el que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador que realiza la conducta abusiva o contraria a la buena fe.”<sup>92</sup>*

Así, en el caso de la transgresión de la buena fe, la ponderación de la gravedad de los actos se hace de manera diferente al resto de causas de despido disciplinario.<sup>93</sup> Mientras que en las demás causas justificativas de despido disciplinario existen criterios objetivos

---

<sup>91</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de marzo de 1991 (FJ 4) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/de309a58c1ba66f5/19960106>

<sup>92</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 720/2023, de 21 de febrero (FJ 4) [versión electrónica – base de datos CENDOJ].

<sup>93</sup> Monereo, J. Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual, función tipificadora del convenio colectivo y principios del Derecho Disciplinario Laboral. Revista de Jurisprudencia Laboral, n. 10/2023. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002590](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002590)

para graduar la gravedad, como, por ejemplo, el número de veces que el trabajador se ausenta injustificadamente del trabajo, en el caso de la transgresión de la buena fe han de ponderarse todos los aspectos objetivos y subjetivos, para que exista proporcionalidad entre el hecho, la persona y la sanción, enlazándose estos elementos para individualizar las peculiaridades del caso.<sup>94</sup>

Por otro lado, la STSJ Madrid del 31 de julio de 2014, establece que la conducta es grave cuando, “por contexto en el que se realiza y las funciones que tiene el trabajador, la conducta es potencialmente capaz de influir negativamente en la empresa y en su imagen.”<sup>95</sup> Así, la gravedad de los actos realizados por el trabajador se mide en el impacto que tienen estos en su relación de confianza con el empleador. Es decir, no tiene tanta relevancia si el trabajador ha llevado a cabo un incumplimiento que *a priori* no parezca tan relevante, si éste ha sido suficiente para que la relación de confianza que mantiene con su empleador se vea deteriorada. La confianza se tiene o no se tiene, tal y como establece la STSJ Cataluña núm. 6964/2018, de 20 de septiembre<sup>96</sup>. La transgresión ha de conllevar una pérdida de confianza suficiente para obstaculizar el “normal desenvolvimiento de la relación laboral entre las partes”.<sup>97</sup>

El hecho de que la empresa no sufra graves perjuicios, o el que no se acredite la existencia de un lucro para el trabajador, no es relevante para justificar el despido disciplinario por transgresión de la buena fe, ya que para ello es suficiente el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad. De la misma manera, tampoco es relevante la existencia o no de la voluntad del trabajador de llevar a cabo tal incumplimiento.<sup>98</sup>

---

<sup>94</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, núm. 340/2010, de 13 de diciembre (FJ 6) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d18dab74ed80a427/20110407>

<sup>95</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 690/2014, de 8 de julio (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/183701a72ab529b2/20141020>

<sup>96</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 6964/2018, de 20 de septiembre (FJ 6) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/090bebf793f6546/20181105>

<sup>97</sup> Megino Fernández, D., Derecho del Trabajo, Ediciones CEF, Madrid, 2016.

<sup>98</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 4591/2010, de 19 de julio (FJ 5) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] La sentencia establece los criterios para apreciar la transgresión de la buena fe. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ba4ccc181703e21d/20101007>

Un factor que sí se valora con relación a la gravedad del incumplimiento es el cargo que desempeñaba el trabajador en la empresa. La ubicación profesional y jerárquica del trabajador en la empresa está relacionada con la confianza que el empresario ha depositado en él. Por ello, la merma de confianza es mayor cuanto más alta sea la posición del trabajador en la empresa.<sup>99</sup> En la STSJ Galicia 1144/2020, de 27 de abril, por ejemplo, se explica como la empresa empleadora deposita un especial nivel de confianza en los trabajadores dedicados a labores comerciales, debido a que el control empresarial de su labor es prácticamente imposible.<sup>100</sup>

Dentro de la ponderación de la gravedad de las infracciones, hay que tener también en cuenta los convenios colectivos aplicables a cada caso, que en muchas ocasiones nos proporcionan una vara de medida. En la STS 887/2022, de 2 de noviembre<sup>101</sup>, se aplica el Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, que en su artículo 74.11 prevé como falta muy grave “La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los Vigilantes de Seguridad.” A la vez, como sanción ante las faltas muy graves prevé en su art. 75: “a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses. b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años. c) Despido.”<sup>102</sup>

Cabe señalar aquí la posibilidad, de que el empresario imponga una sanción menor a la recogida en el convenio colectivo.<sup>103</sup> Son muchos los convenios que implícitamente recogen esta opción al establecer “Las sanciones máximas que podrán imponerse [...]”, como, por ejemplo, el Convenio Colectivo general de la industria química (art. 67).<sup>104</sup> Incluso otros prevén esta opción de manera explícita. El Convenio Nacional de Banca (art. 71), prevé: “No obstante lo establecido en este capítulo, la empresa, atendiendo a las

---

<sup>99</sup> Ortega, P. El despido disciplinario. Tesis Doctoral, Universidad de Granada. 2018.

<sup>100</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Coruña, núm. 1144/2020, de 27 de abril (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f7dc791f392a594e/20200604>

<sup>101</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 887/2022, de 2 de noviembre (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/666a63f29ac4e9fda0a8778d75e36f0d/20221121>

<sup>102</sup> Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2022.

<sup>103</sup> Moralo, S. Adecuación entre falta y sanción. Revista de Jurisprudencia El Derecho. Coord. Llunch, F. n. 2, p.5. 2009.

<sup>104</sup> Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química.

circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta".<sup>105</sup>

### 1.1.2. Ponderación de la culpabilidad.

El elemento de la culpabilidad es, a diferencia de la gravedad, un elemento subjetivo ajeno al cargo del infractor. Podemos dilucidar, a través del análisis de la doctrina judicial, ciertos parámetros para acotar el término de culpabilidad.

Así, la sentencia del STSJ Andalucía 2987/2009, de 10 de septiembre, explica cómo la buena fe contractual “se concreta en valores que pueden traducirse por lealtad, honorabilidad, probidad y confianza” y que para apreciar la transgresión de la buena fe “*tampoco es necesaria la concurrencia de dolo en la conducta entendida como conciencia y voluntad en su realización, pues basta que los hechos se produzcan de manera culposa, si la culpa es grave e inexcusable, para estimar cometida la infracción de la norma [...]*”<sup>106</sup> En la STSJ Cataluña 5669/2004, se aprecia la presencia de culpabilidad por parte del actor al ser “plenamente consciente de la prohibición y de las consecuencias de su conducta”.<sup>107</sup>

## 1.2. Las causas más habituales de transgresión de la buena fe

El despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual es, como ya hemos dicho antes, un “cajón de sastre” para la calificación de los despidos<sup>108</sup>: “*De modo que, si no es posible encuadrar la conducta del empleado en los demás apartados y concurren elementos tales como la gravedad, culpabilidad, ruptura de la relación de confianza o un acto de deslealtad, podemos acudir a la previsión normativa para proceder disciplinariamente amparándonos en el apartado d) del artículo 54.2 ET*”<sup>109</sup>.

---

<sup>105</sup> Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca.

<sup>106</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Sevilla, núm. 2987/2009, de 10 de septiembre (FJ 2) [versión electrónica - base de datos CENDOJ]. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/91771f36f1ccf89d/20091119>

<sup>107</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 5669/2004, de 22 de julio (FJ 4) [versión electrónica - base de datos Lefebvre] Número de recurso 719/2003, EDJ 2004/93282

<sup>108</sup> Carrizosa, E. p. 251. *Op cit.*

<sup>109</sup> SARAZÁ, Jorge, La transgresión de la buena fe contractual y figuras afines: Una aplicación



Por lo tanto, las situaciones calificadas como transgresión de la buena fe son muy amplias: la competencia desleal; el abuso de confianza o deslealtad; la búsqueda de beneficios particulares o fraudulentos; la actuación negligente; la realización de actividades o trabajos durante la incapacidad temporal; la ausencia aportando informes médicos falsos, las actuaciones irregulares, tales como el acceso a información no autorizada o la falsificación de datos de clientes; el incumplimiento de los deberes del trabajador durante la jornada de teletrabajo.<sup>110</sup>

### 1.2.2. *Transgresión de la buena fe por competencia desleal.*

Los tribunales y la doctrina consideran que el incurrir en competencia constituye una transgresión de la lealtad hacia la empresa. La doctrina del Tribunal Supremo define la competencia desleal como “*la actividad del trabajador encaminada a realizar tareas laborales de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud del contrato de trabajo, sin consentimiento de su empresario y siempre que se le cause un perjuicio real o potencial*”<sup>111</sup>

Puede haber competencia desleal tanto cuando se trabaja por cuenta propia como por cuenta ajena para otro empresario. Además, a pesar de que, en un principio, para que exista competencia desleal debe tratarse de dos empresas que trabajen en el mismo sector de actividad, también se ha apreciado competencia desleal cuando, a pesar de tener las empresas objetos sociales diferentes, el trabajador ejerce en ambas una actividad que pueda resultar decisiva para un eventual desvío de la clientela. En definitiva, se considerará que se incurre en competencia desleal cuando se utilicen los conocimientos adquiridos en una empresa para favorecer la actividad de la concurrente, o para desviar la clientela de una a otra.<sup>112</sup>

Siguiendo esta misma línea, la STSJ Andalucía 350/2020, de 30 de enero, declara como procedente el despido de una trabajadora que había compartido con los clientes de su

---

práctica. Navarra: Editorial Aranzadi, 2014, p. 44.

<sup>110</sup> Memento social, Transgresión de la buena fe contractual, 2200, MDE nº470 Precisiones. Lefebvre, 2024.

<sup>111</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 309/2022, de 6 de abril [versión electrónica - base de datos Lefebvre. ECLI: ES:TS: 2022:1446]

<sup>112</sup> Mellado, C. et. al. El deber de buena fe contractual, Relaciones Laborales. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

empresa la página web de una empresa competidora, que pertenecía a una conocida suya. El Tribunal establece que, a pesar de no haberse incurrido en concurrencia como tal, el deber de lealtad ha sido claramente incumplido, y no es posible recuperar la relación de confianza que unía a la trabajadora con su empresa, por lo que la reacción lógica es la terminación de la relación laboral.<sup>113</sup>

### *1.2.3. Transgresión de la buena fe por ilícitos penales.*

Otra causa habitual de transgresión de la buena fe es la comisión por parte del trabajador de un ilícito penal. Así, en la STS 149/2023, de 21 de febrero, un conductor de autobús es despedido después de haber dado positivo en cocaína en un control de drogas. Esta infracción se considera como una transgresión de la buena fe contractual, ya que, atendiendo a la reiterada doctrina del Tribunal Supremo ya mencionada, para dicha clasificación se ha de tener en cuenta la categoría profesional del trabajador, así como la confianza depositada por parte del empleador. Teniendo en cuenta la responsabilidad asumida y la confianza depositada en el puesto de conductor de autobús, una infracción como el consumo de drogas es considerada sin duda como justificativa del despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual.<sup>114</sup>

El Tribunal dictamina que no es necesario que el consumo de drogas tenga una repercusión directa sobre la ejecución de la actividad laboral, sino que basta con que esta acción suponga un peligro real, y, en este caso, claramente incompatible con la conducción. El despido de este conductor se justifica por la ruptura de la confianza del empleador, ya que el trabajador conocía plenamente la prohibición de tal consumo para los conductores profesionales, así como del peligro que dicho consumo supone para los pasajeros.

En estos casos, son muy importantes las referencias al convenio regulador. El convenio colectivo aplicable a este caso es el Convenio Colectivo de Sector de Transporte de Viajeros por carretera de los servicios de transporte regular permanente de uso general,

---

<sup>113</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 350/2020, de 30 de enero (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/eec2ffa063b86014/20200326>

<sup>114</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 149/2023, de 31 de febrero [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1e750406c8b3f915a0a8778d75e36f0d/20230316>

urbanos o interurbanos de la Comunidad de Madrid, cuyo Título III (Régimen Disciplinario) hace referencia al Laudo Arbitral aprobado por resolución de 19 de enero de 2001, publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de 24 de febrero de 2001". En este laudo, se califica como falta muy grave la *“superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.”*<sup>115</sup>

En el mismo sentido falla la más reciente STS 27/2024, en la que se declara que el consumo de cannabis por camionero vulnera la confianza de la empresa en el trabajador. El Tribunal tiene una vez más en consideración el Convenio Colectivo aplicable, que en este caso es el Convenio Colectivo de la empresa Actoral, cuyo artículo 77.3.7 recoge que: *“En el caso de conductores, bastara solo la superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.”*

#### **1.4.El cumplimiento del deber de buena fe fuera del horario y lugar de trabajo.**

Vamos ahora a analizar si el deber de buena fe puede ser transgredido fuera del horario y lugar de trabajo, y si esta transgresión puede constituir o no una causa de despido disciplinario.

En un principio, el contrato de trabajo concede el poder disciplinario al empresario, y circunscribe su aplicación únicamente al ámbito laboral. Así, una actuación ilegal sin relación con el trabajo debe quedar al margen de este poder disciplinario. Sin embargo, si esta ilegalidad, aún cometida fuera del horario y lugar de trabajo, perjudica los intereses de la empresa de manera voluntaria y deliberada, puede ser sancionada por el

---

<sup>115</sup> Resolución de 19 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de laudo arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere al Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera.

empleador.<sup>116</sup> Para ello, han de concurrir los requisitos de tipicidad y antijuridicidad, teniendo además cierta vinculación con la actividad laboral.<sup>117</sup>

Esta cuestión puede ser controvertida, porque, tal y como explica el Tribunal Supremo, los derechos del trabajador podrían llegar a colisionar con los intereses empresariales, ya que “su ámbito de facultades de libre actuación no puede verse restringido por la existencia de un contrato de trabajo”. Así, una vez más, han de ponderarse cuidadosamente las circunstancias concretas del caso.<sup>118</sup>

Según la jurisprudencia del Alto Tribunal, el deber de buena fe persiste, pero, sin embargo, se flexibiliza de manera considerable. El criterio para discernir cuáles son las actuaciones sancionables y cuáles no, es, según el Tribunal, la vinculación que tenga la infracción del trabajador con la actividad laboral. Es decir, el hecho de que el trabajador realice un acto ilegal fuera de la empresa constituirá una causa de despido disciplinario siempre que vaya en contra de los intereses de la empresa. En este sentido, el Tribunal Supremo, en su STS 494/2022, de 31 de mayo, aclara que el hecho de que el deber de buena fe se flexibilice fuera del lugar y horario de trabajo, no quiere decir que el trabajador disponga de una “*bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa, y que de haber sido efectuadas en horario de trabajo serían objeto de sanción.*”<sup>119</sup>

La jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo nos brinda varios ejemplos de este tipo de despidos. En la STS 669/2017, de 31 de septiembre, el Tribunal califica como procedente el despido de una trabajadora de un supermercado por haber robado artículos en un establecimiento de la misma cadena, ya que quiebra la relación de confianza entre

---

<sup>116</sup> Memento social. Principio de antijuridicidad en los incumplimientos laborales, 1256, MPL n°3348, 2024.

<sup>117</sup> Vila, F. (2023). Despido disciplinario por actuaciones fuera del ámbito de las funciones de la persona trabajadora. Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 1/2023. Recuperado de [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002324](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002324)

<sup>118</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 669/2017, de 31 de septiembre (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Aranzadi]. [https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc50000018c690853c781d6dc4f&marginal=RJ\2017\4310&docguid=Ic9f0e380b7f411e7b7d5010000000000&ds=ARZ\\_LEGIS\\_CS&infotype=arz\\_juris;&spos=1&epos=1&td=1&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc50000018c690853c781d6dc4f&marginal=RJ\2017\4310&docguid=Ic9f0e380b7f411e7b7d5010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris;&spos=1&epos=1&td=1&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

<sup>119</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 494/2022, de 31 de mayo (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre]. ECLI: ES:TS:2022:2240

el trabajador y el empleador. Igualmente ha declarado irrelevante el valor de los objetos hurtados, siendo lo más relevante la quiebra de la confianza.<sup>120</sup>

Igualmente, en la STS de 31 de mayo de 2022, el juez estima procedente el despido disciplinario de un trabajador por transgresión de la buena fe contractual fuera del horario y lugar de trabajo, al proferir insultos e intentar agredir físicamente a uno de sus compañeros. El Tribunal entiende que estas actuaciones son sancionables con el despido disciplinario, ya que quebrantan “el deber fundamental de respeto y consideración indispensables en toda comunidad humana”. El hecho de que se enturbie el buen ambiente de trabajo es suficiente razón para justificar el despido disciplinario.<sup>121</sup>

Por último, es interesante mencionar la STS 887/2022, de 2 de noviembre, en la que se plantea si la comisión de un delito doloso (conducción sin permiso) por parte de un vigilante de seguridad fuera de su horario de trabajo, debería o no constituir una causa de despido disciplinario.<sup>122</sup> En este caso, es determinante la aplicación de la Ley y el Reglamento de Seguridad Privada, en los que se prevé como requisito para la prestación de servicios de seguridad privada, el carecer de antecedentes penales (art. 53 del Reglamento); y califica como falta muy grave “la participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales” (art. 74 del Reglamento).<sup>123</sup>

---

<sup>120</sup> STS 668/2017, de 31 de septiembre

<sup>121</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 494/2022, de 31 de mayo (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]

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

<sup>122</sup> STS 887/2022, de 2 de noviembre.

<sup>123</sup> Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada (BOE 5 de abril de 2014); y Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada (BOE 10 de enero de 1995).

## **CAPÍTULO III: TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL POR USO INDEBIDO DEL CRÉDITO HORARIO DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES.**

### **1. LAS GARANTÍAS ESPECIALES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

#### **1.1.El expediente contradictorio.**

Los representantes de los trabajadores están sujetos a una serie de garantías adicionales, con el fin de que su condición de representantes no les sea perjudicial en la realización de sus funciones. Así, una de las garantías adicionales de las que gozan los representantes es la obligatoriedad de que su despido vaya precedido de la apertura de un expediente contradictorio. Esta garantía es una de las previstas en el artículo 68 a) del Estatuto de los Trabajadores, y supone una exigencia adicional a la comunicación escrita a través de la carta de despido.<sup>124</sup> Tras la comunicación que inicia el expediente, el trabajador y el resto de los empleados deben tener la oportunidad de trasladar sus criterios a la empresa, o incluso de que se practiquen las pruebas necesarias.<sup>125</sup> Esta garantía es uno de los requisitos procedimentales a la hora de llevar a cabo el despido, equiparable a la preceptiva audiencia previa de los afiliados a los sindicatos.

Cabe que, por convenio colectivo, se establezca la exigencia de abrir un expediente contradictorio a pesar de que el trabajador no sea representante. Así, en la STS de 25 de septiembre de 2019, se declara como improcedente el despido de un trabajador al no cumplirse las exigencias formales del Convenio Colectivo General de Industrias Cárnicas.<sup>126</sup> En su artículo 72, se establecía que para establecer la sanción asociada a las faltas graves o muy graves de los trabajadores, es necesario incoar un expediente de tal manera que: *“a) la empresa notificará al trabajador la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos*

---

<sup>124</sup> Del Junco, M. El expediente contradictorio en el despido disciplinario, *Temas Laborales*, 2013, 119, pp. 225-223.

<sup>125</sup> González de Lena Álvarez, F.: *La Regulación Legal de los Representantes de los Trabajadores en la Empresa*. Fundación Confemetal. Madrid 2000, pp. 85 y 86.

<sup>126</sup> Convenio Colectivo General de Industrias Cárnicas. BOE 18 marzo de 2008. <https://www.boe.es/boe/dias/2008/03/18/pdfs/A16366-16385.pdf>

*en que se base el expediente; b) en el mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la empresa un secretario y un instructor del expediente, imparciales*". La empresa únicamente había comunicado al trabajador los hechos que se le imputaban a través de la carta de despido, y el expediente se había llevado a cabo sin el nombramiento de un secretario ni un instructor. Esto se consideró como un incumplimiento de los requisitos formales necesarios, y, en consecuencia, se declaró la improcedencia del despido.<sup>127</sup>

Por último, en caso de haberse llevado a cabo el despido sin cumplir con los requisitos formales mencionados anteriormente, se puede realizar un nuevo despido, en el plazo de 20 días, subsanando esos errores. Además, se deberá abonar al trabajador el salario devengado en ese plazo intermedio. Esta posibilidad queda recogida en el artículo 55.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### **1.1.El crédito horario.**

Como ya sabemos, el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores establece que, entre las garantías de los representantes de los trabajadores, está la de disponer de un *"crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:*

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.*
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.*
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.*
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.*
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas."*

Además, se establece que se puede pactar, por convenio colectivo, la acumulación de horas por los miembros del comité o los delegados de personal, sin superar el máximo total. La cuantía de horas que se recoge en este artículo se considera como mínima, por

---

<sup>127</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2012, FJ 1. [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bca90b36ee8cda89/20121221>

lo que los convenios también podrán aumentar el número de horas disponibles.<sup>128</sup> Igualmente, el art. 10.3 LOLS recoge esta facilidad para los delegados sindicales, con la finalidad de asegurar una mayor eficacia de su actividad sindical, y ofreciendo las mismas características que el permiso atribuido a los representantes sindicales según el art. 68.e) ET.<sup>129</sup>

Las horas empleadas por los representantes tienen naturaleza salarial, por lo que son retribuidas por el empresario que, en estos casos, retribuye el ejercicio de las tareas representativas, y no la prestación ordinaria de servicios.<sup>130</sup> Se debe mencionar aquí la regla de la omniequivalencia retributiva, que “*persigue que los representantes de los trabajadores no sufran ningún perjuicio o menoscabo económico*”<sup>131</sup>, de tal manera que, dentro de la compensación económica del crédito horario, se continúan incluyendo el salario base, los complementos personales, las partidas de vencimiento periódico superior al mensual, y los complementos de puesto de trabajo, productividad, o por distancia del traslado al centro de trabajo, y pluses de nocturnidad.<sup>132</sup>

### 1.1.1. Cuestiones controvertidas.

#### a. Naturaleza de permiso retribuido.

Es objeto de gran controversia entre la doctrina, la inclusión o no del crédito horario en artículo 37.3.e) del ET, relativo a los permisos retribuidos “*Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.*”, que condiciona el uso de estos permisos al previo aviso y justificación.<sup>133</sup> Por un lado, no hay duda de que el crédito, al igual que los demás permisos del artículo 37.3 ET, tiene un carácter remunerado, lo que significa que el costo

---

<sup>128</sup> Blasco, C. “Los permisos que se confieren por causas sindicales y de representación” en Blasco, C (ed.) *Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos personales y sindicales*, Tirant lo Blanch, Madrid, 2013.

<sup>129</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 22/2018, de 7 de febrero [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4174d191206b7528/20200320>

<sup>130</sup> López, M et al. *Relaciones Laborales Colectivas*, Madrid, 2022, p. 113.

<sup>131</sup> Tomás, N. La inclusión del complemento de las horas extraordinarias en la retribución del crédito horario de los representantes de los trabajadores. *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 13, 2008, p. 117.

<sup>132</sup> López, M., p.113 *Op. cit*

<sup>133</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 171/2019, de 6 de marzo [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7f97c8be8faebcd4/20190520>



del período de inactividad es transferido al empresario; además, una gran similitud con el crédito de horas de la letra e) del artículo 37.3 ET, es que estas disposiciones suelen facilitar que el trabajador que actúa como representante pueda combinar sus obligaciones laborales y representativas al mismo tiempo. Sin embargo, es importante destacar que, en el caso del crédito, no parece que se esté llevando a cabo una interrupción intermitente de la prestación laboral. Los permisos se otorgan para cubrir las ausencias del trabajador debido a eventos imprevistos o imprevistos que no tienen un impacto directo en la ley. Sin embargo, en este caso, las horas asignadas a los representantes son mensuales, lo que implica una cierta repetición en el tiempo de las ausencias del trabajador y un conocimiento tanto del trabajador como del empresario de que se producirán períodos de inactividad.<sup>134</sup>

b. Variación del crédito horario con la variación de la plantilla.

Al estar el número de horas de crédito horario disponibles, directamente relacionado con el número de trabajadores, surge la pregunta de si una posible modificación en el número de empleados del centro tendría un impacto en la cantidad de horas de crédito disponibles. Aplicaría aquí la doctrina de la proporcionalidad entre el número mensual de horas retribuidas de los miembros de la representación y los trabajadores representados. Si la cantidad de horas de crédito depende de la complejidad de las tareas de representación, no sería adecuado mantener la misma cantidad de horas independientemente del número de representados, ya que esto no se ajustaría ni cumpliría con las necesidades reales de la representación. De esta manera, cualquier aumento o disminución en la cantidad de trabajadores que sea significativa y estable, generaría una variación en el número de horas de crédito horario disponibles.<sup>135</sup> Sin embargo, parte de la doctrina establece que si no hay una anticipación en el convenio colectivo o en el acuerdo de empresa sobre cómo ajustar la representación unitaria a la reducción de personal, la garantía del crédito horario seguirá funcionando en los términos establecidos al principio, hasta la promoción y celebración de elecciones.<sup>136</sup>

---

<sup>134</sup> Blasco, C., 2013. *Op cit*

<sup>135</sup> *Id.*

<sup>136</sup> Areta, M. La disminución de plantilla y su incidencia en la representación sindical: número de delegados sindicales y duración del crédito horario. *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 7/2020.

c. Extensión del crédito durante el periodo vacacional.

Ya que el crédito horario está establecido en relación con el periodo de actividad desempeñada, en principio, el disfrute del derecho se lleva a cabo tan solo en los once meses de trabajo, sin que se pueda extender al período de vacaciones.<sup>137</sup> Sin embargo, existe doctrina que reconoce la posibilidad de que el crédito horario se ceda a otros representantes cuyo período de vacaciones no coincida, en aquellos casos en que la actividad empresarial comprende todo el año natural, y en el período vacacional se continúa necesitando que alguien asuma las funciones representativas.<sup>138</sup>

*1.1.2. Derecho a la libertad sindical.*

El crédito horario está directamente relacionado con el derecho a la libertad sindical de los trabajadores, de tal manera que la negativa por parte de la empresa al reconocimiento del crédito horario limita las posibilidades de actuación de los mismos, y, por lo tanto, supone una vulneración del ejercicio de este derecho.<sup>139</sup>

De esta manera, es crucial aquí determinar en qué casos se puede vulnerar o no el derecho fundamental a la libertad sindical. El Tribunal Supremo establece que, en paralelo a la especial tutela que merece este derecho, ha de correr la sanción que derive de su fraudulento uso, ya que ésta afirma y robustece aquella.<sup>140</sup> El procedimiento judicial se llevará a cabo mediante el procedimiento especial de tutela recogido en el art. 181 LRJS ya explicado anteriormente.

El derecho a la libertad sindical comprende, en su vertiente colectiva, el derecho a que los sindicatos realicen las funciones que de ellos es dable esperar, esto es, llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas

---

<sup>137</sup> STS 171/2019, de 6 de marzo (FJ 2). *Op. cit.*

<sup>138</sup> Blasco, C., 2013. *Op. cit.*

<sup>139</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 90/2019, de 12 de julio (FJ 4) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/354309917c1ae5bd/20190726>

<sup>140</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de abril de 1988. (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7480ea8fb85ed7f1/19960109>

injerencias de terceros. Por otro lado, en su vertiente individual, recoge el derecho del trabajador a no sufrir consecuencias desfavorables por razón de la actividad sindical.<sup>141</sup>

Debemos mencionar, por su gran relación con el crédito horario y el despido disciplinario, la garantía de inmunidad de los representantes de los trabajadores recogida en el artículo 68 c) ET. Esta garantía, prevista también en el artículo 1 del Convenio nº135 de la OIT, prohíbe despedir al representante simplemente por el hecho de ser representante; ni por el ejercicio efectivo de la representación: lo que persigue es castigar las sanciones encubiertas, en las que se alegan causas ficticias o no justificadas.<sup>142</sup> El incumplimiento de esta garantía supondrá la improcedencia, o, en su caso, nulidad del despido.<sup>143</sup>

A este respecto, la STSJ Cataluña de 9 de febrero de 2023, declara nulo el despido de un trabajador que había sido elegido secretario general de la sección sindical del sindicato CGT poco antes del despido, alegándose únicamente como causa de despido la “no consecución de objetivos”.<sup>144</sup>

### *1.1.3. Condiciones de uso del crédito horario.*

En principio, los representantes sindicales tienen libertad para decidir a qué dedican el tiempo de su crédito horario. En la Sentencia del Tribunal Supremo del 7 de mayo de 1986, la Sala recuerda que la representación sindical puede suponer la realización de tareas muy diversas, que se pueden llevar a cabo en lugares como un bar, o, mismamente, en la calle.<sup>145</sup>

Es importante señalar aquí que la actividad del representante sindical durante el uso de las horas del crédito horario está amparada mediante la presunción de probidad<sup>146</sup>: se presume que el trabajador actúa de buena fe de acuerdo con su condición de representante

---

<sup>141</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 17/2005, de 1 de febrero (FJ 2) [versión electrónica – base de datos Lefebvre, ECLI: ES:TC:2005:17]

<sup>142</sup> López, M., p.104 *Op. cit*

<sup>143</sup> *Id.*

<sup>144</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 864/2023, de 9 de febrero [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1bb0e1c93dea49dea0a8778d75e36f0d/20230328>

<sup>145</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 1986 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8252b17dcdab0127/20051011>

<sup>146</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1990 (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d8ede61521efa36e/19960107>

de los trabajadores.<sup>147</sup> Esta presunción, sin embargo, decae en el momento en el que se pueda probar el indebido uso de estas horas por parte del representante. La carga de la prueba le corresponde al empresario, y no puede consistir en datos meramente indiciarios.<sup>148</sup> Así, toda conducta deliberada donde el crédito horario se utilice para una finalidad particular o personal al margen de las labores propias de la representación se consideraría como un uso abusivo del mismo sancionable por el empresario.<sup>149</sup>

El despido disciplinario por uso indebido del crédito horario debe estar correctamente justificado y fundado en una falta lo suficientemente grave para constituir una causa de despido, pudiendo entrar en juego, en caso contrario, el derecho a la libertad sindical del trabajador. El criterio más repetidamente utilizado por los tribunales para ver si hay gravedad suficiente es la habitualidad de la falta, que conecta directamente con la gravedad de esta. Así, en el Tribunal Supremo establece que “*faltan esos elementos de habitualidad y constancia en una conducta irregular que pueda determinar el fraude a la encomienda de representación de los trabajadores*”.<sup>150</sup>

Por ejemplo, la STSJ Extremadura 468/2020, de 23 de noviembre, declara improcedente el despido de un trabajador por haber realizado un uso indebido de su crédito horario únicamente durante una jornada.<sup>151</sup> Igualmente, la STSJ Cataluña 1456/2021, de 9 de marzo, declara improcedente el despido de un representante sindical que se había ausentado durante dos días, proporcionando un documento justificativo con información incorrecta sobre el período horario de sus funciones. El Tribunal, en este caso, consideró que la falta de habitualidad de la infracción y la escasa relevancia de la información

---

<sup>147</sup> UGT. Crédito horario de los representantes de los trabajadores. Repertorio de jurisprudencia. *Servicio de estudios de la confederación*, 2020. [https://www.ugtcatalunya.cat/FESMC/download/legislaci%C3%B3/legislaci%C3%B3\\_laboral\\_b%C3%A0sica/CRECC81DITO-HORARIO-DE-LOS-REPRESENTANTES-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf](https://www.ugtcatalunya.cat/FESMC/download/legislaci%C3%B3/legislaci%C3%B3_laboral_b%C3%A0sica/CRECC81DITO-HORARIO-DE-LOS-REPRESENTANTES-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf)

<sup>148</sup> Almendros, 2019, *Op. Cit.*

<sup>149</sup> Almendros, M, 2019, *Op cit.*

<sup>150</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 846/1990, de 31 de mayo (FJ 1) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/612e28c54ea480ff/20051117>

<sup>151</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, núm. 468/2020, de 9 de marzo [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ba007db216a6db9e/20210211>

incorrecta no eran causas justificativas de despido disciplinario.<sup>152</sup> En el mismo sentido falla la STSJ Madrid 269/2016, de 18 de marzo.<sup>153</sup>

En cambio, las STSJ Asturias 125/2022, de 25 de enero; y STSJ Andalucía 1995/2021, de 15 de julio, declaran procedentes los despidos de dos trabajadores por hacer uso de su crédito horario para tareas particulares y laborales ajenas a la empresa y para alargar sus semanas de vacaciones, respectivamente.<sup>154</sup>

En cualquier caso, quedando el derecho al uso del crédito horario recogido en el Estatuto de los Trabajadores, la transgresión de los representantes requiere un manifiesto y habitual comportamiento, “una conducta sostenida que ponga en peligro el derecho legítimo de la empresa a que los representantes formen cuerpo coherente con los representados y que esta conducta esté acreditada.”<sup>155</sup>

#### d. Control por los trabajadores.

El uso del crédito horario se realiza en beneficio del resto de trabajadores, quienes depositan su confianza en el representante. Tal y como establece Carolina Blasco, el derecho al crédito horario “no es un derecho anudado a la relación laboral, sino más bien a la relación que se concierta entre representante y representado.”<sup>156</sup> Es por ello que, los tribunales consideran que el uso de estas horas debe ser, en un primer lugar, supervisado por los propios trabajadores, ya que son los más interesados en que las actividades sindicales se lleven a cabo de manera eficaz.<sup>157</sup> Así, el art. 67 ET atribuye a los

---

<sup>152</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Barcelona, núm. 1456/2021, de 9 de marzo [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a0cbac58749ba245/20210603>

<sup>153</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 269/2016, de 18 de marzo [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d56b346b93e81a32/20160527>

<sup>154</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo, núm. 125/2022, de 25 de enero [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bf985186b7367aa6/20220221> y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, núm. 1995/2021, de 15 de julio [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9f61e9d0b3eb3938/20211117>

<sup>155</sup> Senra, R. Ejercicio de la representación en el ámbito de las facilidades obligatorias para los empleadores establecidas “ex lege” y límites al poder disciplinario de los empleadores en ese ámbito: Comentario a la STS de 15 de octubre de 2014, 4ª, Unificación de la Doctrina. *Ius Labor*, 2015.

<sup>156</sup> Blasco, C., 2013. *Op cit.*

<sup>157</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, núm. 1837/2010, de 15 de junio [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9066c5e7de198a5e/20100826>; y Sentencia del

trabajadores la facultad revocatoria. Además, los representantes pueden ser también objeto de “sanción política”, esto es, no ser reelegidos, por parte del resto de trabajadores en caso de uso indebido del crédito horario.

En cuanto a los representantes sindicales, en los propios estatutos sindicales se pueden prever las consecuencias negativas que conllevaría un mal uso del crédito horario.<sup>158</sup> Así, por ejemplo, el Reglamento sobre medidas disciplinarias de las personas afiliadas a la Confederación Sindical de CCOO, califica como falta grave en su art. 6 “*La utilización irregular del crédito horario sindical y el de los demás medios disponibles para el ejercicio de la actividad sindical.*”, sancionable con “*suspensión de 6 meses a 2 años de los derechos de afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos*” (art. 8.2).<sup>159</sup>

e. Control por el empresario.

Sin perder de vista la importancia del control por parte de los trabajadores, el empresario también puede controlar el uso del crédito horario, ya que, como veníamos diciendo, el crédito horario tiene naturaleza salarial, y el empresario retribuye el ejercicio de las tareas representativas, y no la prestación ordinaria de servicios.<sup>160</sup> La STS de 14 de junio de 1990 considera que el uso del crédito horario por parte del trabajador forma parte del contrato de trabajo, por lo que no cabe excluir completamente al empresario de este control, ya que su uso indebido constituye una transgresión a la buena fe y la lealtad contractual.<sup>161</sup>

El control empresarial, en cualquier caso, no puede vulnerar los derechos del trabajador, siendo los que más pueden entrar en conflicto el derecho a la intimidad y el derecho a la libertad sindical. Por ello, el debate se sitúa en determinar en qué casos es legítimo ejercer el control empresarial, y en cuáles no. En este sentido, los trabajadores tienen derecho a disfrutar de su crédito horario sin ser sometidos a “vigilancia singular”. Así, el control

---

Tribunal Supremo de 28 de junio de 1990 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] EDJ 1990/6938

<sup>158</sup> Almendros, M, 2019, *Op cit.*

<sup>159</sup> Reglamento sobre medidas disciplinarias a las personas afiliadas a la CS de CCOO. 2016. <https://andalucia.ccoo.es/b204de439589b8b5285aa7400cb95c53000057.pdf>

<sup>160</sup> López, M., p.113 *Op. cit*

<sup>161</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1990 (FJ 6) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d8a76799be8d3be0/20051117>

del uso del crédito horario, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, es aceptado siempre que el medio de vigilancia sea proporcionado y no vulnere ningún derecho fundamental del trabajador.<sup>162</sup>

En definitiva, la facultad disciplinaria del empresario debe ser limitada. Por ello, los representantes no deben ser sometidos a una investigación constante de la utilización del crédito horario, cuando esta utilización no es continua. Esto, a su vez, hace muy complicado el control del empresario del uso del crédito horario.<sup>163</sup>

## **1.2.Mantenimiento de la condición de representante mientras se tramita el proceso o en trámite de recurso**

Una última cuestión a tratar que es objeto de debate es si persiste la condición de representante de los trabajadores durante el período en el que aún no se ha dictado sentencia judicial firme en torno al despido del representante. En el art. 302 LRJS, se establece que el órgano judicial deberá adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio de sus funciones representativas mientras se sustancia el procedimiento. Igualmente, debemos aquí señalar la importancia del art. 284 c) LRJS, en el que se prevé que, si se declara la improcedencia del despido y el representante de los trabajadores optase por la readmisión, pero el empresario no cumpliera con su deber de reposición, el representante continuará desarrollando sus funciones y actividades propias.

A este respecto, las Sentencias del Tribunal Constitucional de 20 de diciembre de 1982 y de 22 de diciembre del mismo año, aceptan esta posibilidad, afirmando que *“en el caso de los representantes sindicales, [...] una vez declarado improcedente el despido hay que afirmar que la obligación que le impone el artículo 227 de abonar la retribución en todo caso, opte o no por la prestación de servicios, acredita la existencia de una relación de trabajo, cualquiera que sea la configuración doctrinal por medio de la cual pretenda explicarse coherentemente; y existiendo tal relación, ha de concluirse que subsiste el derecho de representación sindical, dado su carácter, sin que puede entenderse*

---

<sup>162</sup> Sentencia del Tribunal Supremo del 13 de marzo de 2012 (FJ 1) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0eefc73cc248d62e/20120604>

<sup>163</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1654/2013, de 15 de octubre (FJ 8) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8eb726ef8bffe92/20141128>

*suspendido sobre la base de la interpretación de un precepto que no impone tal suspensión”.*<sup>164</sup>

Sin embargo, la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo tiende a descartar esta posibilidad. La Sentencia del Tribunal Supremo 66/2017, de 26 de enero, establece que el contrato se extingue por despido del trabajador *“sin que exista norma alguna que posibilite a los representantes de los trabajadores, que hayan impugnado el despido, continuar ejerciendo sus funciones representativas.”*<sup>165</sup> Igualmente, en la STS 295/2023, de 25 de abril, se establece que el vínculo representativo queda roto con la extinción del contrato de trabajo, y que se ha de tener presente la naturaleza constitutiva del despido.<sup>166</sup>

## **CONCLUSIONES**

Tras el análisis realizado en torno a la institución del despido disciplinario, podemos sistematizar las conclusiones del trabajo de la siguiente manera:

En primer lugar, es crucial la valoración de los posibles conflictos que pueden surgir entre la institución del despido disciplinario y los derechos fundamentales de los trabajadores. Son numerosos los derechos fundamentales que pueden entrar en juego. Por ello, los tribunales son especialmente cautelosos a la hora de valorar las causas que motivan cada despido, para determinar si existe una vulneración de estos derechos. En caso de que se pruebe una vulneración de derechos fundamentales, el despido se calificará como nulo y el trabajador podrá reclamar una indemnización de daños y perjuicios, de difícil determinación en la mayoría de las ocasiones. Esta indemnización debe resarcir a la víctima de los daños morales y reponerla en la situación en que se encontraba antes de tal vulneración. En ocasiones, la vulneración no se refiere a la causa del despido si no que se produce en los medios de prueba que se utilizan por el empresario para demostrar las infracciones de los trabajadores, aunque en estos casos la consecuencia jurídica no es

---

<sup>164</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 78/1982, de 20 de diciembre [versión electrónica - base de datos Lefebvre. ECLI: ES:TC:1982:78]; Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 83/1982, de 22 de diciembre [versión electrónica - base de datos Lefebvre. ECLI: ES:TC:1982:83].

<sup>165</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 66/2017, de 26 de enero [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0386bf194fa0ed74/20170306>

<sup>166</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 295/2023, de 25 de abril (FJ 4) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/289f4495b144f1b6a0a8778d75e36f0d/20230511>



siempre la calificación de nulidad del despido, si no que, si se puede probar la infracción del trabajador por otros medios, el despido puede ser procedente a pesar de la vulneración.

La institución del despido es un concepto jurídico complejo, cuya amplitud permite que se incardinan en ella una gran variedad de conflictos laborales. El despido constituye una manera de ejercer el derecho a la libertad de empresa del empresario, que, a pesar de no ser un derecho fundamental, posee una especial protección al reconocerse en el Capítulo Segundo del Título Primero de la Constitución, mismo capítulo en el que queda recogido el derecho al trabajo del trabajador. Es quizás, por esta posición paralela que tienen ambos derechos, por lo que la valoración de las circunstancias particulares de cada caso es tan relevante en torno a la institución del despido: al no preponderar ninguno de los derechos sobre el otro, los tribunales adquieren un papel esencial a la hora de decidir, según el caso, cuál priorizar. No obstante, cuando entran en juego los derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad sindical muy presente en este trabajo, esa equidistancia desaparece, debiendo prevalecer tales derechos que cuentan con mayor protección y cuya vulneración puede conducir a la nulidad del despido.

El despido disciplinario es necesariamente causal, su procedencia se asocia a un incumplimiento grave y culpable, por lo que esta institución demanda una observancia minuciosa de cada caso, atendiendo especialmente a las circunstancias concretas para que la resolución sea lo más justa posible. Desde mi punto de vista, esta valoración tan casuística puede dar lugar a cierta inseguridad jurídica, por la falta de parámetros generales para valorar los conflictos nacientes. Igualmente, la gran casuística impide muchas veces la unificación de doctrina por el Tribunal Supremo, al ser difícil que aprecie la suficiente similitud entre la sentencia recurrida y la de contraste.

El despido disciplinario, como hemos explicado, debe ir acompañado de una serie de formalidades, la mayoría enfocadas a garantizar al trabajador la posibilidad de conocer las causas de su despido, y, en su caso, poder defenderse. Es lógica esta previsión por parte de nuestro Ordenamiento, debido a la posición vulnerable en la que se encuentra el trabajador respecto al empresario. Siguiendo esta línea y en relación con el requisito de audiencia previa, recientes sentencias de nuestros tribunales han declarado improcedentes despidos de trabajadores que no estaban afiliados a sindicatos ni eran representantes de los trabajadores, por no llevarse a cabo los requisitos de audiencia previa. En estos casos,

los Tribunales lo consideran una exigencia por control de convencionalidad, en aplicación de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. En mi opinión, esta puerta abierta por los tribunales crea de nuevo cierta inseguridad jurídica para los empresarios, que, como es lógico, pueden preferir optar por llevar a cabo el procedimiento de audiencia previa, a pesar de que no esté previsto en la legislación, para impedir la declaración de improcedencia por tal causa.

Este TFG se centra en la transgresión de la buena fe como causa de despido disciplinario. Me parece interesante reseñar el importante papel que ha tenido y tiene la sociedad en la construcción del principio de buena fe. Podemos afirmar que este principio es en parte constituido por la sociedad, ya que ésta tiene un papel fundamental en determinar qué se considera recto, íntegro, u honrado, y, en consecuencia, si una conducta se lleva a cabo de buena fe o no. Así, el concepto de buena fe ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, a la vez que han cambiado los valores que rigen la sociedad.

La ponderación de la gravedad y la culpabilidad es otra cuestión interesante en relación con el despido disciplinario, especialmente cuando se trata de transgresión de la buena fe. Esta ponderación queda al arbitrio de los tribunales, aunque existen pautas establecidas por la doctrina judicial para determinar la gravedad de la conducta de un trabajador. Entre estos factores se tiene muy en cuenta la confianza depositada por parte del empresario en el trabajador, y el impacto que la infracción del trabajador puede tener en ella, en detrimento de la gravedad del acto en sí. La confianza, como dicen los tribunales “o se tiene o no se tiene”, de tal manera que cualquier acto del trabajador, aunque tenga consecuencias económicas mínimas para el empresario, si puede quebrar la confianza, podrá ser causa de despido disciplinario. La culpabilidad, por su lado, es un concepto subjetivo y ajeno a la confianza depositada en el trabajador, concretándose en valores como la lealtad, honorabilidad, o probidad, siendo únicamente necesario para apreciarla, la consciencia del trabajador de estar llevando a cabo un acto prohibido. Es por este carácter tan abierto de esta causa de despido, que sea tan frecuentemente utilizada junto a otras causas del ET art. 54 por los empresarios a la hora de despedir. Especialmente se usa en aquellos despidos que no cumplen con todos los requisitos del resto de causas tipificadas, pero que suponen un quebrantamiento de la confianza entre empresario y trabajador.

Como hemos explicado, en un primer momento, el poder disciplinario del empresario se circunscribe al ámbito exclusivamente laboral. Sin embargo, una actuación ilegal por parte de un trabajador cometida fuera del horario y lugar de trabajo puede llegar a ser objeto de sanción si perjudica los intereses de la empresa de manera voluntaria. Así, la cuestión de la transgresión de la buena fe fuera del horario y lugar de trabajo es especialmente delicada, ya que puede entrar en conflicto con los derechos del trabajador. Personalmente, considero adecuado que se flexibilicen de manera considerable las obligaciones del trabajador en relación con la buena fe fuera de su horario y lugar de trabajo, pero sin darle potestad plena para realizar actos que puedan perjudicar a la empresa sin asumir responsabilidad. En cualquier caso, creo hay ciertos casos, como la comisión de delitos penales por el trabajador, que constituyen en todo momento una causa de pérdida de confianza del empresario, y por lo tanto debería ser justificativo de despido disciplinario.

Para terminar, hemos tratado también en este trabajo las garantías adicionales que ostentan los representantes de los trabajadores, al encontrarse en una situación especialmente vulnerable al abuso del poder disciplinario del empresario. Debemos realizar, desde mi punto de vista, un análisis crítico de hasta qué punto se deben extender estas garantías, de tal manera que los representantes de los trabajadores no se vuelvan “inmunes” a dicho poder, por la existencia de exigencias exorbitadas a la hora de llevar a cabo su despido. En relación con ello, en cuanto a la cuestión del control del uso del crédito horario, hemos visto a lo largo del trabajo lo delicado que el control puede ser, ya que, una vez más, puede entrar en conflicto con los derechos fundamentales del trabajador. En este sentido, es clave determinar si el empresario puede llevar a cabo este control, o si debe ser llevado a cabo por los trabajadores representados. Como hemos visto, se ofrece una amplia libertad a los representantes para llevar a cabo las tareas sindicales de maneras muy diferentes, sin acotar en exceso qué tareas pueden ser consideradas como sindicales y cuáles no, ya que, en realidad, las tareas sindicales pueden tener diversas formas: negociación de convenios, asistencia a charlas, cursos de formación, defensa ante despidos, etc. Sin embargo, en mi opinión, el control de las tareas sindicales podría ser menos conflictivo si estuviese regulado de una manera un poco más clara cuáles son las formas en que se pueden ejercer estas tareas, por ejemplo, no admitiéndose reuniones excesivamente informales. Personalmente, considero que una regulación, aunque fuera laxa, de las tareas sindicales, no debería entorpecer su eficacia,

y creo que haría mucho más sencillo el control, y otorgaría tanto a trabajadores como a empresario, un grado más alto de garantía de eficacia en su ejercicio.

## **BIBLIOGRAFÍA**

## 1. Obras doctrinales

Almendros, M. El control empresarial de la actividad de los representantes de los trabajadores. *Temas laborales*, núm. 150, 2019, pp. 299-329.

Areta, M. La disminución de plantilla y su incidencia en la representación sindical: número de delegados sindicales y duración del crédito horario. *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 7/2020, 2020.

Blasco, C. “Los permisos que se confieren por causas sindicales y de representación” en Blasco, C (ed.) *Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos personales y sindicales*, Tirant lo Blanch, Madrid, 2013.

Carrizosa, E. Transgresión de la buena fe contractual y derechos del trabajador. *Temas Laborales*, núm 74, 2004, pp. 249-263.

Carrascosa, D. El despido individual tras las reformas de 2012 (Real Decreto-Ley 3/2012 y Real Decreto-Ley 20/2010). *Revista cuatrimestral de la Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 88, 2023, pp. 169-200. ISSN: 1889-7045

Casado, M. ¿Y si burocratizásemos el despido? *El Derecho*, 2023 p. 19. Recuperado el 19 de diciembre de 2023 de <https://elderecho.com/burocratizacion-del-despido>

Del Junco, M. El expediente contradictorio en el despido disciplinario, *Temas Laborales*, núm. 119, 2013, pp. 225-223.

Díaz, J. El concepto de buena fe en la causa de despido del artículo 54.2.d “transgresión de la buena fe contractual”. *Anales de la Facultad de Derecho*, Universidad de La Laguna, núm. 17, 2000, pp. 41-57.

Díez-Picazo, L. La doctrina de los propios actos. Barcelona, p. 135, 1963.

Fabregat, G., y Mellado, A. GPS Laboral Guía Profesional 9a Edición. Tirant lo Blanch, 2023. Recuperado el 20 de diciembre de 2023 de <https://www.tirantonline.com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788411478465>

Fabregat, G. Vademécum de derecho laboral. *El despido disciplinario*, 2017.

González, A. El despido: cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuesta. Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 20.

Iberley. Extinción del contrato de trabajo, 2024. Recuperado el 23 de marzo de 2024 de <https://www.iberley.es/temas/cuadro-resumen-extincion-relacion-laboral-16801>  
Instituto de Estudios Políticos. El despido (un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario), Madrid, 1957, p. 103,.

Larenz, K. Derecho civil. Parte general, Edersa, Madrid, 1978, p.59.

- López, M et al. *Relaciones Laborales Colectivas*, Madrid, 2022, p. 113.
- Luelmo, M. Un apunte sobre el principio de buena fe laboral: del Código Civil al Estatuto de los Trabajadores. *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, núm. 16, 2021.
- Martínez, J. Despido Improcedente, Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social, 1ª edición, 2014. Recuperado el 22 de diciembre de 2023 de <https://www.tirantonline.com.eu1.proxy.openathens.net/tol/login/login?user=UPCOMILLAS&password=UNIVERSIDAD>)
- Matorras Díaz-Caneja, A., El Despido Disciplinario: Forma, Lugar, Tiempo, Calificación y Efectos, Aranzadi, Navarra, 2009, p. 17.
- Mangarelli, C. El principio de buena fe y su aplicación en el Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho y Ciencias Penales*, núm. 12, 2009, pp. 37-43. Universidad San Sebastián (Chile).
- Memento social, Transgresión de la buena fe contractual, 2200, MDE nº470 Precisiones. Lefebvre, 2024.
- Memento social. Principio de antijuricidad en los incumplimientos laborales, 1256, MPL nº3348. Lefebvre, 2024.
- Miranda, J. Aplicación de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea a las relaciones laborales jurídico-privadas. Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia- Sala Primera- de 9 de noviembre de 2023, Keolis Agen (C-27122 y 275/22). *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 67, 2024.
- Molina Navarrete, C.: “Hacia una revisión constitucional de la buena fe contractual en las relaciones jurídico-aborales”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1992, p. 340.
- Monereo, J. Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual, función tipificadora del convenio colectivo y principios del Derecho Disciplinario Laboral. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 10, 2023. Recuperado el 24 de marzo de 2024 de [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002590](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002590)
- Moralo, S. Adecuación entre falta y sanción. *Revista de Jurisprudencia El Derecho*. Coord. Llunch, F. núm. 2, 2009, p.5.
- Moreno, A. Buena fe y Derechos Fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista Española de Derecho Constitucional*, Vol. 13, núm. 38, 1993, pp. 263-295.
- Olea, A. El despido: (un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario). Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1957, p. 103.

Ortega, P. El despido disciplinario. Tesis Doctoral, Universidad de Granada. 2018. Recuperado el 11 de febrero de 2024 de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/54520/61465.pdf?sequence=4>

Palomeque, M., y Álvarez, M. “La extinción del contrato (I) Concepto y Causas. El despido disciplinario”, *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2018, pp. 685-731.

Ramos, F. Régimen jurídico del crédito horario: principales problemas aplicativos. *RTSS*. CEF, núm. 400, pp. 73-106, 2016.

Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido”, en Montoya Melgar, A., Martín Valverde, A. y Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. (Coords.) et al: Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), Madrid, 1990, p. 554.

Sáez, C. Derechos fundamentales de los trabajadores y poderes de control del empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. *Temas Laborales*, núm. 13, 2017, pp. 185-221.

Sala, T. Derecho de las Relaciones Laborales. Parte V, 30. Las interrupciones de la prestación laboral, 2023.

Salvador, P., y García-Miró, T. Concepción contextual de la buena fe contractual. *InDret*, 2020, pp. 28-51

San Cristóbal, J., y Fernández-Lomana, G. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social Comentada. Editorial Lefebvre, 2023. ISBN: 978-84-18899-08-9.

Sarazá, J. La transgresión de la buena fe contractual y figuras afines: Una aplicación práctica. Navarra: Editorial Aranzadi, p. 44, 2014.

Senra, R. Ejercicio de la representación en el ámbito de las facilidades obligatorias para los empleadores establecidas “ex lege” y límites al poder disciplinario de los empleadores en ese ámbito: Comentario a la STS de 15 de octubre de 2014, 4ª, Unificación de la Doctrina. *Ius Labor*, 2015.

Solarte. A. La buena fe contractual y los deberes secundarios de conducta. *Vniversitas*, núm. 108, pp. 282-315, 2004.

Tomás, N. La inclusión del complemento de las horas extraordinarias en la retribución del crédito horario de los representantes de los trabajadores. *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 13, 2008, p. 117.

UGT. Crédito horario de los representantes de los trabajadores. Repertorio de jurisprudencia. *Servicio de estudios de la confederación*, 2020. Recuperado el 25 de noviembre de 2023 de <https://www.ugtcatalunya.cat/FESMC/download/legislaci%C3%B3/legislaci%C3%B3>

[laboral\\_b%C3%A0sica/CRECC81DITO-HORARIO-DE-LOS-REPRESENTANTES-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/ANUARIOS_DERECHO/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002324)

Vila, F. Despido disciplinario por actuaciones fuera del ámbito de las funciones de la persona trabajadora. Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 1/2023. Comenta la STS 887/2022, de 2 de noviembre, sobre el despido disciplinario por actos del trabajador fuera del horario y lugar de trabajo, 2023. Recuperado el 3 de noviembre de 2023 de [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002324](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002324)

## **2. Doctrina del Tribunal Constitucional.**

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 295/2023, de 25 de abril (FJ 4) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/289f4495b144f1b6a0a8778d75e36f0d/20230511>

Sentencia del Tribunal Constitucional de 5 de junio de 2006. (FJ 4) [versión electrónica – base de datos Lefebvre.] ECLI: ES:TC:2006:168 La sentencia analiza el derecho a la libertad sindical y la carga de la prueba en la vulneración del mismo.

Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 17/2005, de 1 de febrero (FJ 2) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TC:2005:17. La sentencia define la versión individual y colectiva del derecho a la libertad sindical.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 99/1994, de 11 de abril (FJ 7) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TC:1994:99. La sentencia declara la nulidad de un despido por vulneración del derecho a la propia imagen.

Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 78/1982, de 20 de diciembre [versión electrónica - base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TC:1982:78. La sentencia prevé la continuación de la condición de representante de los trabajadores mientras se tramita el despido, sin que se pueda dar por suspendida.

Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 83/1982, de 22 de diciembre [versión electrónica - base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TC:1982:83. La sentencia prevé la continuación de la condición de representante de los trabajadores mientras se tramita el despido, sin que se pueda dar por suspendida.

## **3. Jurisprudencia**

Sentencia del Tribunal Supremo 551/2023, de 12 de septiembre (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que la no existencia de indicios de incumplimiento antes de la contratación de un detective privado no supone la improcedencia de un despido. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/80e3a1273b6796e9a0a8778d75e36f0d/20230929>



Sentencia del Tribunal Supremo núm. 79/2023, de 3 de julio. Publicado en el BOE el 3 de agosto de 2023. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-17865](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-17865)

Sentencia del Tribunal Supremo 380/2023, de 25 de mayo (FJ 3) [versión electrónica - base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que el jardín de una casa pertenece a la vida privada de las personas y no puede ser objeto de intromisiones por parte del empresario.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d70a2156f6e69373a0a8778d75e36f0d/20230608>

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 720/2023, de 21 de febrero (FJ 4) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Establece la necesidad de ponderar la gravedad de la infracción para justificar el despido disciplinario.

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

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 887/2022, de 2 de noviembre (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Despido de un vigilante de seguridad por conducir sin permiso fuera de su horario de trabajo

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

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 194/2022, de 8 de marzo (FJ 6) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2022:889. La sentencia impone la indemnización por daños y perjuicios por vulneración de derechos en la obtención de prueba, en un caso de despido improcedente.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 494/2022, de 31 de mayo (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre]. ECLI: ES:TS:2022:2240. Procedencia de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual en la cena de empresa.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 179/2022, de 23 de febrero (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que será el órgano judicial el responsable de cuantificar la indemnización por daños morales derivados de la vulneración de un derecho fundamental.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2ccb962967afacba/20220315>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 155/2020, de 19 de febrero (FJ 6) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2020:848. La sentencia impone una indemnización al trabajador por nulidad de una prueba en un caso de despido procedente.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 171/2019, de 6 de marzo [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que el crédito horario se incluye dentro de los permisos previstos en el art. 37 ET.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7f97c8be8faebcd4/20190520>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 3018/2018, de 27 de junio [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Declara procedente el despido disciplinario de un trabajador por

ocultarle a su empresa que mantenía una relación laboral con otra compañía.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e463827a1ab0fc36/20180803>

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 669/2017, de 31 de septiembre (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Aranzadi]. La sentencia declara como procedente el despido de una trabajadora por realizar actos ilícitos fuera del horario de trabajo. [https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc50000018c690853c781d6dc4f&marginal=RJ2017\4310&docguid=Ic9f0e380b7f411e7b7d501000000000000&ds=ARZ\\_LEGIS\\_CS&infotype=arz\\_juris;&spos=1&epos=1&td=1&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc50000018c690853c781d6dc4f&marginal=RJ2017\4310&docguid=Ic9f0e380b7f411e7b7d5010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris;&spos=1&epos=1&td=1&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 2911/2017, de 19 de mayo (FJ 5) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Establece la indemnización por daños y perjuicios en caso de nulidad del despido por vulneración de un derecho fundamental. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/91ed4cebab0d2fff/20200622>  
Sentencia del Tribunal Supremo núm. 37/2017, de 18 de enero (FJ 4) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2017:281. La sentencia declara la regularidad de la readmisión a pesar de leves modificaciones en las condiciones de trabajo.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 139/2015, de 13 de febrero (FJ 1) [versión electrónica - base de datos CENDOJ]. La sentencia adelanta la opción por la indemnización en un caso de improcedencia del despido, al ser imposible la readmisión. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e1f4c2d64ee395c5/20180305>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1654/2013, de 15 de octubre (FJ 8) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que no es lícita una vigilancia constante e las actividades sindicales de los representantes. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8eb726ef8bfffef92/20141128>

Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2013 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia admite la existencia de daños morales en casos de vulneración de derechos fundamentales, aunque sea difícil probarlos. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/59128d4743752e29/20130313>

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2012, FJ 1. [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia declara la improcedencia de un despido por no seguir los requisitos formales establecidos en el Convenio Colectivo aplicable. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bca90b36ee8cda89/20121221>

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de abril de 2012 (FJ 2) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2012:3672. La sentencia establece la posibilidad de optar por la terminación del contrato en caso de despido nulo, en determinadas excepciones.

Sentencia del Tribunal Supremo del 13 de marzo de 2012 (FJ 1) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Declara procedente el despido disciplinario de un trabajador por uso indebido del crédito horario probado a través de un detective privado <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0eefc73cc248d62e/20120604>

Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de mayo de 2011 (FJ 4) [versión electrónica – base de datos Lefebvre]. Número de recurso 2374/2019, EDJ 2011/99989. La sentencia establece que el empresario debe abonar, durante la ejecución provisional de la sentencia, el salario que el trabajador viniera percibiendo con anterioridad.

Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de noviembre de 2010 (FJ 2) [versión electrónica – base de datos Lefebvre]. Número de recurso 3360/2009, EDJ 2010/265398. La sentencia establece que se seguirá el procedimiento de despido cuando existan discrepancias de fondo en cuanto a la indemnización.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 4591/2010, de 19 de julio (FJ 5) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] La sentencia establece los criterios para apreciar la transgresión de la buena fe.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ba4ccc181703e21d/20101007>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 6804/2009, de 6 de octubre, FJ 1 [versión electrónica - base de datos CENDOJ]. La sentencia establece la obligatoriedad de abonar los salarios de tramitación en caso de despidos improcedentes y readmisión del trabajador.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ea8f747076a58e84/20091126>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 479/2009, de 15 de junio, FJ 1 [versión electrónica – base de datos CENDOJ] La sentencia define el principio de buena fe.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/370e74176bbed1e1/20090625>

Sentencia del Tribunal Supremo del 11 de octubre de 2007 (FJ 3) [Versión electrónica – base de datos Tirant On line - TOL1.174.925]. La sentencia establece que la libertad de empresa y el poder de dirección legitiman al empresario para tomar las decisiones extintivas que considere pertinentes.

Sentencia del Tribunal Supremo del 22 de enero de 2007 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TS:2007:751. La sentencia establece que se debe seguir el procedimiento ordinario cuando la cuantía de la indemnización sea pacífica.

Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 2005 (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que el objetivo del trámite de audiencia previa es poder construir una defensa efectiva del trabajador.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e334f2d6db15f648/20050728>

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de mayo de 2004 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre]. Número de recurso 1589/2003, EDJ 2004/160201. La sentencia establece que la opción de readmisión ofrecida por el empresario en conciliación no supone la reaparición de un vínculo laboral ya roto.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 3007/1997, de 28 de abril (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece las formalidades relativas a la carta de despido.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/23fe6eba875428fa/20040515>

Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de julio de 1993 (FJ 2) [versión electrónica – base de datos Lefebvre]. Número de recurso 2430/1992, EDJ 1993/7701. La sentencia establece que el procedimiento de despido disciplinario es apto para todas las extinciones de la relación laboral por decisión unilateral del empresario.

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de marzo de 1991 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. El incumplimiento del deber de información del art. 64 ET no supone la improcedencia del despido.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/aa82525f94e0709c/20051110>

Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de marzo de 1991 (FJ 4) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] Define los requisitos para apreciar la transgresión de la buena fe.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/de309a58c1ba66f5/19960106>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 846/1990, de 31 de mayo (FJ 1) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece la capacidad de control limitada por parte del empresario del uso del crédito horario.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/612e28c54ea480ff/20051117>

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1990 (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece la libre disponibilidad del tiempo de crédito horario para los representantes de los trabajadores.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d8ede61521efa36e/19960107>

Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de junio de 1990 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] EDJ 1990/6938. La sentencia establece que es del interés de los trabajadores el correcto uso del crédito horario.

Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1990 (FJ 6) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que el empresario no debe ser excluido del control del uso del crédito horario.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d8a76799be8d3be0/20051117>

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de abril de 1988. (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece el paralelismo que debe existir entre la tutela de la libertad sindical y la sanción derivada de la utilización fraudulenta de los trabajadores de este derecho fundamental.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7480ea8fb85ed7f1/19960109>

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 118/1987, de 8 de julio (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TC:1987:118; y Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 84/1997, de 22 de abril (FJ 9) [versión electrónica - base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TC:1997:84. Las sentencias establecen la diferencia entre el contenido esencial y no esencial de la demanda por despido.

Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 1986 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] La sentencia establece la variedad de formas que puede adoptar el trabajo de los sindicatos.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8252b17dcdab0127/20051011>

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 1986, RJ 1986/312, FJ 2 [versión electrónica – base de datos Aranzadi]. Establece que el principio de buena fe en el contrato de trabajo impone derechos y deberes recíprocos. [https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a0000018cd0443a1637dce526&marginal=RJ\1986\312&docguid=I172bd600fe4c11db8f8b0100000000000&d s=ARZ\\_LEGIS\\_CS&infotype=arz\\_juris;&spos=3&epos=3&td=3&predefinedRelations hipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName =&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a0000018cd0443a1637dce526&marginal=RJ\1986\312&docguid=I172bd600fe4c11db8f8b010000000000&d s=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris;&spos=3&epos=3&td=3&predefinedRelations hipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName =&selec_mod=false&displayName=)

#### 4. Doctrina judicial

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 90/2019, de 12 de julio (FJ 4) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que la negativa del empresario a reconocer el crédito horario supone una vulneración del derecho a la libertad sindical <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/354309917c1ae5bd/20190726>

Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 22/2018, de 7 de febrero [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que la finalidad del crédito horario es asegurar el trabajo sindical <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4174d191206b7528/20200320>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 856/2023, de 15 de diciembre (FJ 2) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJM:2023:14350 La sentencia declara la vulneración de la garantía de indemnidad de un trabajador en su despido disciplinario.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Burgos 666/2023, de 28 de septiembre [versión electrónica – base de datos CENDOJ] La sentencia establece que no todo despido no procedente de una persona de baja es nulo. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/086efc99294d39faa0a8778d75e36f0d/20231019>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 425/2023, de 28 de abril [versión electrónica - base de datos CENDOJ]. La sentencia abre la posibilidad de exigir audiencia previa para el despido de trabajadores que no sean representantes <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ab379803245b8b3ea0a8778d75e36f0d/20230612>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Pamplona 132/2023, de 4 de abril [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que para la calificación del despido como nulo por discriminación por enfermedad, ésta debe quedar justificadamente probada. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/651c3012fdef6963a0a8778d75e36f0d/20230508>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 864/2023, de 9 de febrero [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Declara nulo el despido de un trabajador por vulneración de su derecho a la libertad sindical <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1bb0e1c93dea49dea0a8778d75e36f0d/20230328>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares núm. 68/2023, de 13 de febrero [versión electrónica - base de datos Lefebvre. ECLI: ES:TSJBAL:2023:237]. La sentencia declara improcedente el despido de un trabajador no representante al no haber sido sometido a una audiencia previa.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Palma de Mallorca núm. 31/2023, de 24 de enero [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia declara nulo por vulneración de la integridad física el desistimiento de un trabajador al que se le ha forzado a pedir el alta médica en situación de IT. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/dd88f452aef173c2a0a8778d75e36f0d/20230224>

Sentencia del Juzgado Social nº1 de Gijón 419/2022, del 15 de noviembre. [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Declara un despido por incapacidad temporal como nulo. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/392f3aad1c9c8a07a0a8778d75e36f0d/20221220>

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 309/2022, de 6 de abril [versión electrónica - base de datos Lefebvre. ECLI: ES:TS: 2022:1446] La sentencia declara procedente el despido por competencia desleal de un trabajador. Define el concepto de competencia desleal.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Sevilla, núm. 782/2022, de 17 de marzo (FJ 4). [versión electrónica – base de datos CENDOJ] La sentencia establece la excepción al uso del crédito horario en caso de que se acredite la necesidad de continuidad del servicio. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/576f09f1f365ef53/20220512>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo, núm. 125/2022, de 25 de enero [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Declara procedente el despido disciplinario de una trabajadora por el uso reiterado del crédito horario para fines particulares y laborales ajenos a la empresa. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bf985186b7367aa6/20220221>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, núm. 1995/2021, de 15 de julio [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Declara procedente el despido disciplinario por el uso indebido del crédito horario para alargar sus vacaciones por parte de un trabajador. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9f61e9d0b3eb3938/20211117>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 2273/2021, de 23 de abril (FJ 7) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Establece los requisitos para poder solicitar una indemnización superior a la tasada por despido improcedente <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bad36e30cb534df8/20210524>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Barcelona, núm. 1456/2021, de 9 de marzo [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Declara improcedente el despido de un representante sindical por falta de habitualidad y falta de prueba de la falsedad documental argumentada.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a0cbac58749ba245/20210603>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 3117/2020, de 15 de septiembre (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJCV:2020:5872. La sentencia impone una indemnización al trabajador por nulidad de una prueba en un caso de despido procedente.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, nº170/2020, de 31 de julio (FJ 2). La sentencia establece la posibilidad de solicitar una indemnización superior a la tasada en caso de que la indemnización tasada no sea “disuasoria” para la empresa.  
<https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2020/09/SJS-26-indemnizacio%CC%81n-adicional.pdf>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Coruña, núm. 1144/2020, de 27 de abril (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece la importancia del cargo que desarrolla el trabajador a la hora de ponderar la gravedad de su infracción.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f7dc791f392a594e/20200604>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, núm. 468/2020, de 9 de marzo [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Declara improcedente el despido de un representante sindical por uso indebido del crédito horario durante una jornada.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ba007db216a6db9e/20210211>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 350/2020, de 30 de enero (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Despido disciplinario por competencia desleal.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 6964/2018, de 20 de septiembre (FJ 6) [versión electrónica – base de datos CENDOJ] La sentencia establece que en el caso de la transgresión de la buena fe, es crucial el impacto que los actos del trabajador tengan en su relación de confianza con el empleador  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/090bebf793f6546/20181105>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 741/2018, de 22 de marzo (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJAND:2018:7569. La sentencia establece el plazo de 3 días para la reincorporación cómoda de un trabajador tras su despido improcedente.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 1038/2017, de 25 de octubre (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJM:2017:10772. La sentencia declara que la ejecución provisional de la sentencia de despido es independiente del resultado del recurso.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 10 de julio de 2017 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia define establece que el

concepto de buena fe se adapta a las condiciones sociales del momento.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/50317cdffe026937/20170809>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias núm. 1161/2017, de 9 de mayo. La sentencia declara improcedente el despido de un trabajador por falta de justificación en la carta de despido.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/af69e12955dcf425/20170619>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 150/2017, de 23 de febrero (FJ U) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJM:2017:2089. La sentencia establece una sanción de menor entidad al despido disciplinario  
Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 66/2017, de 26 de enero [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Establece que el contrato de trabajo se extingue con el despido, sin existir posibilidad de seguir ejerciendo las funciones de representante de los trabajadores.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0386bf194fa0ed74/20170306>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife, núm. 142/2016, de 4 de octubre (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Improcedencia de un despido por incumplimiento del requisito convencional de información a los representantes de los trabajadores antes de la eficacia de la sanción.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1d896bfd3025f760/20170906>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 690/2014, de 8 de julio (FJ 3) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia comenta el criterio para apreciar la gravedad de la conducta de un trabajador.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/183701a72ab529b2/20141020>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 426/2015, de 3 de junio [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJM:2015:7170. Declara nulo el despido de una trabajadora por vulneración del derecho a la propia imagen, por negarse a ir maquillada al trabajo.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/eec2ffa063b86014/20200326>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Granada núm. 1224/2016, de 18 de mayo (FJ 2) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece que la calificación del despido por los tribunales será ajena a la petición realizada en la demanda.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b2484c6798714952/20170301>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 269/2016, de 18 de marzo [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. Declara improcedente el despido de dos representantes sindicales por falta de habitualidad y prueba.  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d56b346b93e81a32/20160527>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 4 de febrero de 2013 (FJ 3) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] ECLI: ES:TSJM:2013:1219. La sentencia declara que, para la imposición de una sanción de menor entidad, la infracción más leve no puede haber prescrito.



Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, núm. 340/2010, de 13 de diciembre (FJ 6) [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La sentencia establece los criterios de ponderación de la gravedad y culpabilidad de la transgresión de la buena fe

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d18dab74ed80a427/20110407>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, núm. 1837/2010, de 15 de junio [versión electrónica – base de datos CENDOJ]. La supervisión del uso del crédito horario debe realizarse por los trabajadores.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9066c5e7de198a5e/20100826>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, núm. 3020/2009, de 15 de septiembre [versión electrónica - base de datos CENDOJ]. Define el concepto de transgresión de la buena fe como “falta de fidelidad del empleado para con la empleadora.”

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c8a7cb5637810b44/20091119>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Sevilla, núm. 2987/2009, de 10 de septiembre, FJ 2 [versión electrónica - base de datos CENDOJ]. La sentencia recoge los requisitos para apreciar la transgresión de la buena fe.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/91771f36f1ccf89d/20091119>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 5669/2004, de 22 de julio (FJ 4) [versión electrónica – base de datos Lefebvre] Número de recurso 719/2003, EDJ 2004/93282. La sentencia declara la culpabilidad del trabajador al realizar conscientemente un acto prohibido.

## 5. **Legislación**

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

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>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2000/C 364/01)

[https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

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>

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 158). Organización Internacional del Trabajo, 1982. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO)

Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas. BOE 5 de diciembre de 1979. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1979/11/23/2756>

Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores (núm. 135). Organización internacional del Trabajo, 1971. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C135](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135)

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>

## 6. Convenios Colectivos.

Resolución de 15 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal, suscrito por la Asociación de Empresas del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y por CC OO y UGT (código número 28000745011982). [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2022/10/01/BOCM-20221001-1.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2022/10/01/BOCM-20221001-1.PDF)

Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2022. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-477](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-477)

Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Decathlon España, SA. [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/08/19/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/08/19/(5))

Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química. [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/07/07/\(7\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/07/07/(7))

Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca. [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/03/17/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/03/17/(1))

Convenio Colectivo General de Industrias Cárnicas. BOE 18 marzo de 2008. <https://www.boe.es/boe/dias/2008/03/18/pdfs/A16366-16385.pdf>

Resolución de 19 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de laudo arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere al Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera.  
[https://www.boe.es/eli/es/res/2001/01/19/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2001/01/19/(3))

Reglamento sobre medidas disciplinarias a las personas afiliadas a la CS de CCOO. 2016.  
<https://andalucia.ccoo.es/b204de439589b8b5285aa7400cb95c53000057.pdf>