

AULA DE FORMACIÓN



AULA DE
FORMACIÓN

LISTA DE ÚLTIMOS TRABAJOS PUBLICADOS EN «AULA DE FORMACIÓN»

- «Finanzas públicas para la economía del conocimiento» (BICE 2695).
- «Utilización práctica de las opciones Pay Later y Chooser» (BICE 2697)
- «El seguro de crédito a la exportación» (BICE 2703).
- «Aspectos clave en el proceso de constitución y puesta en marcha de un consorcio de exportación» (BICE 2705).
- «La gestión de los riesgos de crédito y de cambio en la pequeña y mediana empresa exportadora» (BICE 2706).
- «Utilización práctica de las opciones Compuestas y Rainbow» (BICE 2710).
- «La organización de los mercados de transporte marítimo» (BICE 2723).
- «Situación actual y perspectivas de la actividad de factoring» (BICE 2729).
- «La Ventanilla Unica Empresarial: un compromiso con la simplificación administrativa, el crecimiento económico y el empleo». (BICE 2732).
- «El factoring en Europa y en EEUU» (BICE 2738).
- «La logística inversa como fuente de ventajas competitivas» (BICE 2742).
- «Glosario de siglas relacionadas con el comercio internacional» (II) (BICE 2755).
- «Las Zonas Francas en España y su utilidad. Delimitación del concepto y perspectivas de futuro» (BICE 2758).
- «La actividad portuaria: una perspectiva general» (BICE 2771).
- «La política española de cooperación y ayuda al desarrollo» (BICE 2772).
- «El crédito documentario en la fase inicial de la estrategia exportadora» (BICE 2781).
- «Riesgos y coberturas de las operaciones de comercio exterior» (BICE 2783).
- «La descentralización productiva en las empresas» (BICE 2785).
- «Internet y el comercio exterior» (BICE 2786).
- «La Hacienda Pública y los créditos concursales» (BICE 2787).
- «Contrato por obra o servicio determinado» (BICE 2790).
- «La desaparición del régimen de transparencia fiscal. Las sociedades patrimoniales» (BICE 2792).
- «Actuación de la Administración Tributaria en los procesos concursales» (BICE 2794).
- «El despido por causas objetivas» (BICE 2795).
- «Evaluación del impacto de las negociaciones comerciales internacionales» (I) (BICE 2796).
- «Evaluación del impacto de las negociaciones comerciales internacionales» (II) (BICE 2798).
- «Evaluación del impacto de las negociaciones comerciales internacionales» (y III) (BICE 2799).
- «El despido disciplinario. Concepto y causas» (BICE 2804).



AULA DE
FORMACIÓN

Recordamos que los lectores de BICE tienen la posibilidad de sugerir temas de su interés que puedan tener cabida en este epígrafe (teléfono de contacto: 91 349 36 31; fax: 91 349 36 34).

El despido disciplinario. Concepto y causas

Cristina Hernández García*

Este artículo define el despido disciplinario a la luz de lo establecido en los artículos 49, 54, 55 y 56 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y describe las causas que motivan dicho despido. Asimismo, expone cómo esta clase de despido puede llevarse a cabo unilateralmente por parte del empresario en función de la gravedad de las faltas consideradas.

Palabras clave: despido, relaciones laborales, derecho del trabajo, condiciones de empleo.

Clasificación JEL: L14, M12.

1. Introducción

El despido disciplinario se encuentra regulado en los artículos 49, 54, 55 y 56 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y supone la resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en un incumplimiento previo del trabajador.

El despido disciplinario se contempla en nuestro ordenamiento jurídico laboral como un acto de autotutela privada en la medida en que el empresario resuelve de forma unilateral el contrato sin necesidad de acudir al Juez.

2. Artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores

«El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante

despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador».

El incumplimiento grave del trabajador no extingue por sí sólo el contrato ya que es necesaria una manifestación de voluntad del empresario, pudiendo despedir o imponer una sanción menor.

Respecto a las CAUSAS del despido disciplinario, las notas comunes a todas ellas pueden resumirse así:

1) La imposición de la sanción de despido debe hacerse con criterio individualizador, atendiendo a las peculiaridades y circunstancias concurrentes, con especial relevancia del puesto de trabajo y la capacitación profesional.

2) Ha de seguirse un criterio gradualista de proporcionalidad y coherencia entre el hecho, la persona y la sanción.

3) Basta que concurra una sola causa para hacer efectivo el despido.

4) La enumeración legal supone un «*numerus clausus*».

5) El trabajador debe probar el despido y el empresario la causa.



AULA DE
FORMACIÓN

* Abogada. Asesor Jurídico Fiscal y Laboral.

El artículo 54.2 E.T. establece: «Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) *Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.*

b) *La indisciplina o desobediencia en el trabajo.*

c) *Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellas.*

d) *La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.*

e) *La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.*

f) *La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.*

g) *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.*

El párrafo g) del artículo 54.2 fue introducido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

3. Despido disciplinario

Analizaremos a continuación una a una las causas de despido disciplinario:

a) **Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo**

La jurisprudencia ha ido matizando el concepto de «injustificada» Así, serán justificadas cuando se deban a hechos independientes de la voluntad del trabajador de los cuales no es culpable (ejemplo, una avería del automóvil, toxicomanía...).

No es causa justificada la ausencia por asistir a un curso de formación profesional sin permiso.

La prueba tardía de justificación de la ausencia no puede ser generadora del despido. (Sentencia Tribunal Supremo 18 de julio de 1988).

b) **Indisciplina o desobediencia en el trabajo**

La *indisciplina* es la actitud de rebeldía abierta y enfrentamiento contra las órdenes recibidas del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas y el incumplimiento consciente y querido de las obligaciones que el contrato de trabajo implica.

La *desobediencia* es el incumplimiento consciente, radical e injustificado de las órdenes dadas por el empresario en el ejercicio de su poder organizativo, comunicadas al trabajador de manera clara e inequívoca.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 11 de febrero de 2003 (Rec.6260/2002), determina que «*el deber de obediencia laboral nace del ejercicio regular del poder empresarial (artículo 5 ET), y la inobservancia de órdenes e instrucciones en este marco puede llegar a sancionarse con despido (artículo 54.2 b) ET), de tal manera que salvo que la irregularidad grave y manifiesta del ejercicio del poder directivo empresarial justifique en el caso concreto la desobediencia o el «ius resistentiae» del trabajador, resulta obligado el cumplimiento de lo mandado*».

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 9 de junio de 1987, ha dicho sobre la indisciplina y la desobediencia, que para que se erija en justa causa de despido:

1) Debe manifestarse como resistencia decidida, persistente y reiterada al cumplimiento de órdenes precisas, emanadas



AULA DE
FORMACIÓN

del empresario en el ejercicio normal y regular de sus facultades de dirección, que el trabajador está obligado a obedecer, y presentar la suficiente gravedad y trascendencia;

2) Concebida la empresa como un todo unitario y coherente, en la que inciden fuerzas de distinto signo, resulta absolutamente indispensable un comportamiento leal de cuantos en la relación de trabajo intervienen —empresarios y trabajadores— y se quebranta dicha exigencia cuando se desobedecen las órdenes recibidas;

3) Basta que el trabajador, con intención dolosa o culpable y con plena conciencia, quebrante los deberes de disciplina y obediencia, implícitos en toda prestación de servicios y que no son sino reflejo del deber de fidelidad que ha de observar para no defraudar los intereses de la empresa, siendo indiferente a estos efectos el mayor o menor daño que haya sufrido la empleadora y,

4) En principio, el trabajador no puede desatender, bajo pretexto de improcedencia, las órdenes de quien, en la empresa, tiene el poder para cursarlas en razón de la facultad de dirección que le incumbe, recogida en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, sino que debe ante todo acatarlas, subordinando su apreciación subjetiva a la necesaria dependencia de la jerarquía empresarial, sin perjuicio de reclamar a los organismos competentes si estima que fueron conculcados sus derechos.

Estima también el Tribunal Supremo en Sentencia de 21 de septiembre de 1987 que «*sólo se exceptúan del deber de obediencia las órdenes del empresario que afectan a derechos irrenunciables del trabajador, afectan a su dignidad, sean ilegales, o concurren circunstancias de peligrosidad u otras análogas que, por su exceso, razona-*

blemente justifiquen la negativa a obedecer».

En general, la jurisprudencia es unánime al considerar que la negativa del trabajador a realizar horas extraordinarias no se considera desobediencia, salvo que se establezca en Convenio colectivo. Sí es causa de despido dicha negativa si las horas son de fuerza mayor y fueron previamente consensuadas.

c) Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos

Colisionan en este punto el derecho a la libertad de expresión con el derecho al honor y a la imagen del empresario o trabajador insultado, limitándose la libertad de expresión a favor del derecho al honor y a la imagen.

Las ofensas deben analizarse en función de las expresiones utilizadas y el lugar en que se producen. Así la STS de 9 de abril de 1990 (RJ 1990/3429) desestima el recurso interpuesto por Minas de San Cebrián, S.A. contra la sentencia de instancia que estimaba la demanda contra la recurrente sobre despido y establece que para valorar la gravedad de los hechos imputados al actor es obligado atender a todas las circunstancias concurrentes: «la grosera expresión del trabajador se produjo en el transcurso de una discusión y en un momento de nerviosismo, el ánimo dolido del trabajador por haber sido objeto de una sanción que consideraba improcedente y tampoco se puede ignorar el carácter bronco del trabajo desempeñado por el actor «porteador» de minas...».

Para la STS de 29 de mayo de 1990, sí es causa de despido la ofensa soez reali-



AULA DE
FORMACIÓN

zada por un profesor al Director del Colegio en presencia del conserje.

La jurisprudencia es muy casuística en este punto, y se consideran en general englobadas en esta causa:

- manifestaciones que atenten contra la dignidad de las personas.
- expresiones proferidas o acciones realizadas con finalidad ofensiva y que persigan alterar la buena convivencia en la empresa hasta el extremo que sea imposible la coexistencia entre agravante y agraviado.

Es discutido si esta actitud es causa de despido si media provocación, mediata o inmediata.

Las resoluciones recaídas en la jurisdicción penal no vinculan a la social.



AULA DE
FORMACIÓN

d) Transgresión de la buena fe contractual

Esta causa convierte de hecho en una lista abierta el catálogo legal de causas de despido disciplinario, pues supone un abuso de confianza por parte del trabajador, es decir, la violación de su deber de fidelidad con conocimiento de su conducta. No es necesario el dolo, basta con que exista negligencia culpable. No es imprescindible la existencia de un perjuicio económico para la empresa.

La jurisprudencia es abundante.

e) Disminución del rendimiento

La disminución debe ser continuada y voluntaria. Requiere una comparación con el trabajo previo del sancionado. La jurisprudencia ha señalado que puede tomarse también como baremo la costumbre, el rendimiento del trabajador medio o no llegar a los objetivos mínimos si estos no son abusivos.

f) Embriaguez o toxicomanía

Debe ser habitual y repercutir negativamente en el trabajo, es decir, crear problemas en el normal desenvolvimiento del trabajo en la empresa, o consumirse en horario laboral o, aunque no sea una conducta reiterada, sí suponga un peligro grave para la seguridad por la naturaleza del trabajo realizado.

En la Sentencia del TSJ de Cataluña de 11 de mayo de 1992 se estimó la pretensión de un trabajador excedente voluntario de RENFE que solicitó el reintegro y le fue denegado por resultar no apto en el reconocimiento médico que le fue practicado debido a que dio como resultado «adicción a la cocaína» y la categoría profesional del trabajador se hallaba vinculada a la circulación de trenes y por una circular interna de la empresa se exigía «no padecer enfermedad alcohólica crónica ni presentar indicios de consumo de drogas». La sentencia estima que el principio constitucional de presunción de inocencia, aplicable al derecho disciplinario laboral, no queda destruido por el resultado positivo de una aislada prueba analítica ya que ésta no es determinante de la adicción del sujeto pues la ingestión de determinados fármacos puede producir similar resultado y además, el consumo ocasional no puede llevar aparejada tan grave consecuencia como la pérdida del puesto de trabajo por lo que resulta injustificada la negativa a la readmisión existiendo vacantes.

g) Acoso

Por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

El Estatuto de los Trabajadores, tal y como establece la Sentencia del TSJ de Cataluña de 21 de marzo de 2000, es una normativa legal de carácter general y por ello establece una tipificación con vocación de generalidad, no quedando constreñidas las faltas a aquellas conductas que de forma reducida se contienen en el enunciado del precepto normativo, sino que debe entenderse como un *numerus apertus* que autoriza otras tipificaciones en tanto en cuanto se consideren incumplimientos graves, y ello es así por la especificidad de los distintos sectores de la producción y por las repercusiones que las distintas tareas profesionales tienen, no solo respecto de la estricta relación laboral sino también de los medios que se utilizan, así nadie puede dudar de la mayor trascendencia que existe entre una embriaguez en un conductor de un vehículo, camión, autobús, etcétera, que el mismo estado en un vendedor, oficial administrativo, etcétera. Por tanto, si el Convenio Colectivo del Sector Seguridad establece como falta muy grave «la embriaguez probada, vistiendo uniforme», tal especificidad del Convenio no contradice ni agrava el genérico incumplimiento del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto éste regula la embriaguez habitual, cuestión distinta de la regulada en el Convenio Colectivo.

Y es por ello que los convenios colectivos que regulan los distintos sectores de trabajo productivo en su concreta especificidad deben adecuar las faltas y sanciones a la concreta realización de la prestación laboral.

4. Forma del despido disciplinario

Debido a que es una manifestación de la voluntad del empresario, debe ser notificado al trabajador. Es obligatoria la

Carta de Despido en la que constan los hechos que lo motivan y la fecha de sus efectos. Estos requisitos pueden ser ampliados en Convenio Colectivo o por acuerdo previo entre las partes.

Para que ante una demanda por despido se reconozca la procedencia del mismo, el empresario debe permitir al trabajador conocer los cargos contra su conducta porque de lo contrario, se produciría indefensión para el trabajador. Además, en el proceso no se podrán alegar, por parte del empresario, motivos distintos a los alegados en la carta de despido. La carga de la prueba la tiene siempre el empresario.

La redacción de la carta debe ser concreta, clara y precisa y debe recoger la fecha de comisión de la falta sancionada. Será entregada por el empresario o persona apoderada suya, aunque cabe hacer la notificación por correo.

De conformidad con el artículo 103 del Real Decreto Legislativo 2/1995, por el que se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), el trabajador podrá reclamar contra el despido dentro de los 20 días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos.

El artículo 104 del mismo texto legal, por su parte, determina que las demandas por despido, además de los requisitos generales previstos, deberán contener los siguientes:

- a) Lugar de trabajo, categoría profesional, características particulares, si las hubiera, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido, salario, tiempo y forma de pago y antigüedad del despedido.
- b) Fecha de efectividad del despido y forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario.
- c) Si el trabajador ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido, la cua-



lidad de representante legal o sindical de los trabajadores.

d) Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales si los hubiera.

5. Efectos del despido

El artículo 108 LPL modificado por Ley 39/1999, determina que:

En el fallo de la sentencia, el Juez

calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Será procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto de que se incumplieren los requisitos de forma, será calificado como improcedente. Y será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.



AULA DE
FORMACIÓN