

# ASPECTOS CRÍTICOS DE LA REGULACIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO: EN BÚSQUEDA DE LA CAUSA JUSTA

SANTOS MANUEL CAVERO LÓPEZ

*Profesor Asociado  
Universidad Complutense de Madrid*

## **Resumen:**

El despido disciplinario y la causística que lo justifica, dentro de la necesaria seguridad jurídica, constituyen una materia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en permanente necesidad de estudio, revisión y actualidad, por sus trascendentes efectos jurídicos, sociales y laborales. Esta situación de diversidad de situaciones se antoja crítica por la existencia de una variada y específica regulación normativa, a su vez afectada por el sentido e interpretación que realiza tanto la jurisprudencia como la diversa corriente doctrinal. El trabajo analiza la caracterización general del despido disciplinario y su cuadro general de causas, identificando la causa justa de despido disciplinario y las circunstancias en que ésta tiene lugar.

## **Palabras clave:**

Causa justa; culpabilidad; despido disciplinario; extinción de contrato; incumplimiento contractual

## **I. Introducción**

La extinción del contrato de trabajo y la finalización de la relación laboral entre empleado y empleador, además de la innegable incidencia que produce en el ámbito de la empresa y los efectos que sobre ésta y el trabajador afectado suponen, constituye un tema principal de debate en diversos ámbitos que van más allá del puramente jurídico, al alcanzar una dimensión social, cultural, política, económica y, por supuesto, académica, al tratarse de una terminación de contrato de trabajo que pone fin, salvo por la existencia de posibles pactos de no concurrencia

existentes, a la finalización de las obligaciones con carácter permanente para empresario y trabajador.

En este sentido, el tratamiento jurídico de la modalidad de extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario característico del despido del empleado, entendido como negocio jurídico unilateral, constitutivo y recepticio por el que los empresarios extinguen los contratos de trabajo, debe ser analizado tanto desde el enfoque enmarcado en la legislación laboral común como desde el que tiene lugar dentro del marco regulatorio de las relaciones laborales especiales, que considere las distintas causas que lo justifican, materia de indudable relevancia y actualidad.

Así, el despido disciplinario, aunque regulado de manera directa por el Estatuto de los Trabajadores y el resto de las disposiciones legales y convenios colectivos que con carácter general conforman el Derecho del Trabajo, debe completarse con la regulación específica de las relaciones laborales especiales identificadas en el art. 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y que también conforman el derecho laboral: la del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c); la del servicio del hogar familiar; la de los penados en las instituciones penitenciarias; la de los deportistas profesionales; la de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad; la de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas; la de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo; la de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal; la de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud; la de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos; y la de cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

Al mismo tiempo, la realidad de como se resuelve el despido disciplinario en las instancias judiciales, ya sea en sentencias o en resoluciones de conciliación laboral, pone en cuestionamiento la eficacia y eficiencia de los despidos disciplinarios llevados a cabo por las empresas: la mayoría de las decisiones de despido disciplinario finalizan en sentencias favorables al trabajador, ya sea de manera parcial o total, lo que redundaría en una práctica incompleta por parte de las empresas a la hora de ejecutar esta medida disciplinaria. La siguiente tabla así lo muestra:

**Tabla 1. Asuntos judiciales sociales. Despidos**

	2021	2020	2019
Total de asuntos resueltos	399.849	282.153	339.108
Total de despidos resueltos	135.361	106.654	108.698
Despidos resueltos por sentencias	38.197	29.275	32.594
Sentencias favorables al trabajador	30.652 (80,25%)	23.712 (81,00%)	26.044 (79,90%)
Sentencias favorables a la empresa	7.545 (19,75%)	5.563 (19,00%)	6.550 (20,10%)
Despidos resueltos por conciliación	62.578	71.759	82.541
Núm. trabajadores afectados	148.372	115.575	117.750
Cantidades totales	914.812.400 €	753.424.700 €	852.264.000 €
Cuantía media por trabajador	8.882,00 €	9.583,40 €	10.285,00 €

*Nota.* Adaptado de la Estadística de Asuntos Judiciales Sociales: condiciones de trabajo y relaciones laborales. Ministerio de Trabajo y Economía Social (<https://www.mites.gob.es/estadisticas/ajs/welcome.htm>)

Los datos obtenidos durante los años 2021, 2020 y 2019 reflejan que de los despidos resueltos por sentencias, el porcentaje medio de aquellas favorables para el trabajador fue del 80,38%: lo que significa que de cada 100 despidos realizados en España, únicamente el 20% es favorable para el empresario, es decir, que 8 de cada 10 despidos son declarados improcedentes. Este hecho se manifiesta por las cantidades de indemnización concedidas a los trabajadores, que en 2021 superan los 914 millones de euros, en una cuantía media por trabajador de 8.882 euros<sup>1</sup>.

Esta realidad estadística, como se ha dicho, interpela a las empresas sobre la adecuación de sus medidas adoptadas en la sanción de sus trabajadores con la extrema del despido disciplinario, ya que únicamente son resueltas en sentencias favorables al empresario en el 20% de los casos. Lo que puede significar que o bien las causas esgrimidas por los empresarios en el despido de los trabajadores no constituyen causa justa de despido, o bien que los empresarios no responden a las exigencias que la legislación laboral establece a la hora de proceder disciplinariamente con el despido y la extinción de la relación contractual.

Respecto a la primera posibilidad, basada en que las sentencias resueltas favorezcan en el 80% de los casos a los trabajadores (con la declaración de improcedencia del despido que fue formulado inicialmente por los empresarios como disciplinario), se concibe en el entendimiento de que las causas alegadas por éstos no constituyen causa justa de despido, en línea con las indicadas en el art. 54.1 del ET, por lo que ha de interpretarse que se utiliza el despido disciplinario como modalidad de extinción contractual y finalización de los servicios de los trabajadores, en formato de concepto de ‘despido libre’ con la condición del abono de la correspondiente indemnización: basta argumentar la existencia, no real, de alguna de las causas establecidas como incumplimientos contractuales

1 Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano, «La ineficacia de la regulación legal de despido y su necesaria reconsideración a la luz de la normativa internacional». *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* 2, (3), (2021): 62-63, doi.org/10.20318/labos.2021.6487.

de los trabajadores, para proceder, bajo la figura del despido disciplinario, a la extinción del contrato del trabajador, sin mayor consecuencia aparente que la de la indemnización.

La segunda posibilidad que puede explicar la enorme diferencia de sentencias dictadas por los Juzgados y Tribunales favorables a los trabajadores en materia de despido disciplinario, calificando los mismos como improcedentes, se concentra en que por parte de los empresarios no se realizan, con la pulcritud que se determina en las normas (ET o convenios colectivos), el procedimiento establecido al respecto, como puede ser la carta de despido y su comunicación, como señala el art. 55 del ET. En esta situación, a diferencia de la primera posibilidad, sí tiene lugar una causa justa de despido como incumplimiento grave y culpable del trabajador, pero que no ha sido ejecutada con la debida diligencia por parte del empresario.

## II. El despido disciplinario como extintor de la relación laboral

Entre las causas de la extinción del contrato de trabajo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores por su art. 49, destaca la del despido disciplinario, figura de extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, en decisión que debe estar amparada en una causa que pueda alegar y justificar<sup>2</sup>, ya que este tipo de resolución contractual se fundamenta en alguna causa tipificada que justifique la acción del empresario en dar por concluida la relación de trabajo entre éste y el trabajador.

En base a lo anterior, la decisión extintiva del despido disciplinario del trabajador responde a una doble naturaleza jurídica<sup>3</sup>: una primera facultad de resolución del contrato de trabajo por incumplimiento de lo que le incumbe (art. 1.124 del Código Civil), y una segunda de carácter sancionador, procedente del poder de dirección del empresario y de imponer sanciones, conforme al art. 58.1 del ET, que lo faculta cuando se producen incumplimientos contractuales, y siempre respetando la graduación de las faltas cometidas y las sanciones impuestas<sup>4</sup>, atendiendo tanto a las disposiciones legales como a los convenios colectivos que sean de aplicación.

---

2 Manuel Alonso Olea. *El despido: un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario* (Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1957), 103.

3 Francisco José Barbancho Tovillas. *Derecho del Trabajo* [Recurso electrónico]. (Cizur: Editorial Aranzadi, 2018), 30.6.

4 STS 4591/2010. ECLI:ES:TS:2010:4591. Id Cendoj: 28079140012010100561. Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sede: Madrid. Sección: 1. Fecha: 19/07/2010. FD 5º: “(...) *debe efectuarse una interpretación restrictiva, pudiendo acordarse judicialmente de que el empresario resulte facultado para imponer otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido (...)*”.

La decisión de despido disciplinario se fundamenta, conforme al art. 54.1 del ET, en un incumplimiento del trabajador que tenga el carácter grave y culpable, necesario para la extinción del contrato de trabajo. Y el mismo artículo en el apartado siguiente señala un listado no exhaustivo de incumplimientos contractuales que justifican la decisión de extinción laboral del despido disciplinario, aunque también es necesario acudir a los incumplimientos que pueda establecer el convenio colectivo de aplicación<sup>5</sup>: faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; indisciplina o desobediencia en el trabajo; ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado; embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; y acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. Incumplimientos que han de tener de la características de gravedad y culpabilidad exigidas en la norma para la justificación del ejercicio del poder disciplinario del empresario, armonizado con la garantía jurisdiccional recogida en el art. 58.2 del ET de revisión de la valoración de las faltas y las sanciones impuestas ante la jurisdicción social, conforme igualmente se señala en los arts. 103 a 113 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que trata del despido disciplinario, control judicial que integra el poder de apreciación del orden jurisdiccional social al respecto de causa real y verosímil, que identifique que los motivos del despido disciplinario son reales, actuales y proporcionales<sup>6</sup>.

Ahondando en la cuestión previamente planteada, resulta igualmente imperativo destacar la relevancia intrínseca de la prescripción de las faltas cometidas por los trabajadores, lo que constituye un aspecto esencial que encuentra su fundamento normativo en el artículo 60 del ET: en ausencia de una disposición más específica en el convenio colectivo que regule la situación. En consideración a lo determinado, en este art. 60 del ET se establece, en líneas generales, un marco temporal determinado para la prescripción de tales faltas, en el que es menester subrayar que dicha prescripción adquiere una dimensión crucial, especialmente en el caso de aquellas faltas que ostentan la calificación de muy graves, categoría que comprende aquellas conductas susceptibles de ser sancionadas con el drástico desenlace del despido.

En esta línea de pensamiento, es de primordial significancia subrayar que las faltas de esta índole prescriben, señala el citado artículo, a los sesenta días a

---

5 Patrick O'Callaghan Rodríguez. *El despido y otras sanciones* (Madrid: Editorial Wolters Kluwer, 2021), 23.

6 Vicente Pastor Lafuente Pastor. *El control judicial de los despidos* (Albacete: Editorial Bomarzo, 2021), 247.

partir del momento en que la empresa adquiere conocimiento fehaciente de su comisión, aunque no obstante lo precedente, en el escenario en el que no se logre demostrar el referido conocimiento, el plazo de prescripción se extiende hasta los seis meses a partir de la fecha de comisión de la falta. Es de reseñar que este marco temporal meticulosamente establecido para las tres tipologías de sanciones, no solo confiere una certidumbre normativa a las relaciones laborales, sino que también proporciona un margen temporal en el que, en virtud de la prescripción, el trabajador se ve eximido de cualquier sanción pertinente.

Esta circunstancia revela una peculiaridad fundamental en el sistema jurídico laboral; a saber, que en aquellos casos en los que, pese a haberse suscitado una falta grave y culpable por parte del trabajador, la cual está tipificada como causa justa de despido, el trabajador no podrá ser objeto de sanción alguna si se cumple con el plazo de prescripción consagrado en la normativa. Esta excepción, emanada de un riguroso análisis jurídico, implica que dicha conducta, por virtud de la prescripción, quedará exenta de cualquier consecuencia sancionadora, propiciando, de esta manera, un equilibrio entre los intereses de las partes involucradas en la relación laboral.

La prescripción de las faltas laborales en el ámbito jurídico español se revela por tanto como un pilar fundamental que permea el entramado de las relaciones laborales, además de configurarse como un concepto que no sólo posee una relevancia de primera magnitud, sino que también se erige como un cimiento esencial que sustenta la seguridad jurídica en el ámbito laboral, puesto que al otorgar un plazo determinado para la imposición de sanciones por faltas cometidas, este mecanismo confiere un nivel inestimable de certidumbre y previsibilidad a las partes involucradas en la relación laboral, y no deja que las sanciones a los trabajadores puedan llevarse a cabo, sin importar las fechas en que las faltas tuvieron lugar, lo que provocaría una situación de indefensión al trabajador al permitir al empresario sancionar sus faltas sin importar cuando se cometieron.

En esta situación, resulta ineludible destacar la función protectora y garante que ejerce la prescripción en relación a los derechos de los trabajadores, ya que ésta, la prescripción, específicamente se erige en un escudo frente a eventuales arbitrariedades o excesos en la aplicación de sanciones disciplinarias por parte de los empleadores. La temporalidad de la comisión de la falta emerge como un elemento cardinal en la ecuación empresario-trabajador, determinando la evaluación de su imputabilidad y, por ende, su sancionabilidad: este matiz contextual es crucial, ya que reconoce que el paso del tiempo puede diluir la pertinencia o la proporcionalidad de la sanción, en especial cuando la falta ha sido cometida en el pasado y la situación laboral ha experimentado cambios significativos.

La disposición legal de la prescripción, en virtud de su consonancia con los principios fundamentales del derecho laboral, responde a la necesidad de establecer

un equilibrio entre los intereses de ambas partes, empresario y trabajador, equidad que se traduce en la consolidación de un sistema jurídico laboral de envergadura y equilibrio como lo es el nuestro. Al propiciar una relación laboral justa y armoniosa, esta normativa contribuye a la construcción de un entorno laboral que promueve la productividad y el bienestar de los trabajadores, al mismo tiempo que brinda un marco de certeza a los empleadores para gestionar sus equipos de trabajo, teniendo presente los tiempos en los que se producen las faltas e incumplimientos y las posibles sanciones que les acompañan.

En conclusión, la prescripción de faltas laborales va más allá de ser una mera formalidad legal: es un pilar sustancial que sustenta la confianza y el equilibrio en el ecosistema laboral. Al otorgar a los trabajadores y empleadores un marco normativo claro y equitativo, la prescripción contribuye de manera notable a la construcción de un tejido laboral sólido, en el que la justicia y la estabilidad son valores centrales, ya que su relevancia perdura en la garantía de que las sanciones se apliquen con justicia y proporcionalidad, en respeto de los derechos y dignidad de los trabajadores y dentro de una temporalidad adecuada.

### **III. El despido disciplinario en las relaciones laborales especiales**

Las relaciones laborales especiales son aquellas en las que concurren las características de una relación laboral común conforme determina el art. 1.1 del ET, pero que en razón a su especialidad, disponen de un régimen legal especial que debe ser atendido. De hecho, el art. 2.2 del ET señala que existirá no solamente una regulación especial, si no que ésta deberá respetar los derechos básicos reconocidos en la Constitución Española: regulación especial que se encuentre dentro del marco constitucional y no infringe ninguno de sus preceptos<sup>7</sup>, especialmente los arts. 14 y 24 de la CE.

En el contexto de los despidos disciplinarios de trabajadores en una relación laboral especial se impone la necesidad imperante de atenerse a las disposiciones pormenorizadas y específicas que gobiernan esta esfera del derecho laboral, lo que necesariamente implica que, al contemplar la posibilidad de desvincular a un trabajador especial, es de imperativo cumplimiento ajustarse escrupulosamente a lo establecido en las normas pertinentes, es decir, que se requiere seguir con rigurosidad las directrices y requisitos que dichas normativas establecen para llevar a cabo el despido de un trabajador bajo este tipo de relación laboral, así como para poner fin a la relación laboral preexistente.

Este enfoque detallado y específico en materia de despidos disciplinarios en las relaciones laborales especiales resalta la importancia de un tratamiento jurídico preciso y adecuado en estas circunstancias, puesto que las particularidades

---

7 STC 79/1983, de 5 de octubre de 1983. BOE núm. 266, de 7 de noviembre de 1983. ECLI:ES:TC:1983:79.

y características inherentes a este tipo de relaciones laborales requieren una consideración especial y una atención detenida a las normativas que las regulan, debido a que el incumplimiento de estas disposiciones podría conllevar a consecuencias legales significativas y a la posible invalidez del despido, lo que subraya la relevancia de proceder en estricta conformidad con lo que estipulan las normas específicas aplicables.

Asimismo, este enfoque subraya la importancia de la seguridad jurídica y la protección de los derechos tanto del empleador como del trabajador especial involucrado en el proceso de despido, ya que al someterse a las normativas específicas, se asegura un marco normativo equitativo que protege los intereses de ambas partes y proporciona una guía clara sobre los procedimientos y requisitos a seguir en esta particular situación y contempla las características propias de este tipo de relaciones laborales especiales.

#### **IV. El concepto de justa causa**

Según el art. 1.274 del Código Civil, se entiende por causa en los contratos onerosos, cuando tiene lugar la prestación de un servicio, y es necesaria su existencia como requisito para la validez de un contrato, ya que la causa ilícita del art. 1.275 del Código Civil, no produce efecto alguno. De hecho la causa del contrato debe tratarse desde una perspectiva unipersonal por estar referida la causa a cada una de las partes firmantes del contrato y no al contrato en su conjunto y donde la causa se relaciona con la función socio económica del negocio pactado.

Desarrollando lo anterior, en virtud de lo establecido en el artículo 1.274 del Código Civil, se dilucida un aspecto central en el ámbito de los contratos onerosos, ya que el artículo precisa con claridad meridiana que la noción de causa adquiere una importancia capital, puesto que ésta, la causa, como elemento definitorio, se materializa en el momento en el que se lleva a cabo la prestación de un servicio, y es en este punto crucial donde se revela la esencia y el fundamento subyacente de dicho contrato, de modo que de esta forma la causa no solo emerge como una formalidad más, sino que se erige como un componente esencial, sin el cual el contrato carecería de validez. Es por ello que la causa en este contexto ostenta un papel determinante y no puede subestimarse su función en la dinámica contractual, ya que su presencia es requisito sine qua non para que el acuerdo entre las partes adquiera legitimidad y eficacia jurídica: de hecho, sin una causa debidamente fundamentada y ejecutada, el contrato oneroso podría quedar en entredicho, pudiendo incluso invalidarse por falta de un componente esencial, lo que sin duda resalta la trascendencia de la causa en la esfera del derecho contractual, ya que su ausencia o insuficiencia podría poner en tela de juicio la validez y la ejecución del acuerdo entre las partes involucradas.

Es igualmente pertinente destacar que la definición que brinda el artículo 1.274 del Código Civil, al circunscribir la causa al ámbito de los contratos onerosos, refleja la atención minuciosa que el legislador otorga a la esencia de las transacciones económicas, en un enfoque que no solo respalda la seguridad y la estabilidad en las relaciones contractuales, sino que también procura equidad y justicia al asegurarse de que cada parte cumpla con su respectiva obligación de manera fundamentada y respaldada por una causa legítima.

En definitiva, el artículo 1.274 del Código Civil proyecta una luz esclarecedora sobre la importancia de la causa en los contratos onerosos, ya que su presencia se erige como pilar fundamental para la validez y eficacia de tales acuerdos, subrayando así la necesidad de que las partes involucradas en una transacción económica respalden sus obligaciones con una causa legítima y debidamente fundamentada. Este precepto legal, en última instancia, responde a la necesidad de consolidar la integridad y la coherencia del sistema contractual, proporcionando un marco normativo que promueve la justicia y la equidad en las relaciones económicas entre las partes contratantes.

Con relación al art. 1.275 del Código Civil, relativo a la causa ilícita, señalar que se confiere un carácter imperativo al ámbito de los contratos, ya que la norma establece de manera tajante que una causa ilícita, es decir, aquella que contraviene las normas y principios legales o morales, carece de la capacidad de generar efectos jurídicos, lo que tal pronunciamiento legal, al abordar la causa ilícita, reviste una trascendencia innegable en la dinámica de los contratos, ya que desencadena una serie de implicaciones significativas.

En primer lugar, la mencionada prohibición refleja la firme voluntad del legislador de preservar la legalidad y la integridad en las transacciones contractuales, ya que al impedir que una causa ilícita surta efectos, se busca erradicar cualquier forma de participación en contratos que puedan derivar en situaciones perjudiciales o en la vulneración de derechos fundamentales: medida legal que no solo protege a las partes involucradas en el contrato, sino que también fomenta la confianza y la credibilidad en el sistema jurídico. Además, el artículo 1.275 del Código Civil proyecta un mensaje claro sobre la imposibilidad de que se beneficie a través de la contravención de normativas o de la realización de actos ilegales, ya que la norma, sin duda, ejerce igualmente una función pedagógica al desincentivar comportamientos contrarios a la legalidad, promoviendo así una cultura de cumplimiento y ética en el ámbito contractual.

En un plano más amplio, la negación de efectos a la causa ilícita respalda la integridad y la equidad en el ejercicio del contrato como institución fundamental en el ámbito jurídico y económico, al asegurar que las partes se adhieran a un marco normativo que propugna la justicia y el respeto de los derechos fundamentales, por lo que, por tanto, la prescripción del artículo 1.275 no solo constituye una

disposición legal, sino que también representa un principio rector que impulsa la legitimidad y la coherencia en las relaciones contractuales.

En conclusión, el artículo 1.275 del Código Civil se alza como un eje fundamental que garantiza la legalidad y la integridad en los contratos, al establecer de manera categórica la ineficacia de una causa ilícita, y en el que su relevancia perdura como una piedra angular en la construcción de relaciones contractuales justas y equitativas; y al hacerlo, al establecer la ineficacia de una causa ilícita, la norma no solo protege a las partes involucradas sino que también promueve una cultura de cumplimiento legal y ético en el ámbito contractual, fortaleciendo así la confianza en el sistema jurídico y económico.

## V. La justa causa en el despido disciplinario

La causa justa en el despido disciplinario se entiende como aquella que tiene lugar cuando se produce un incumplimiento que revista gravedad por parte del trabajador en sus obligaciones laborales<sup>8</sup>. De hecho, el art. 54.1 del ET señala la necesaria confluencia de dos características que deben acompañar al incumplimiento contractual: gravedad y culpabilidad.

La causa justa en el despido disciplinario es tratada tanto desde los ángulos de la legislación reguladora (atendiendo a lo dispuesto en las normas) como de lo desarrollado por la doctrina y a la luz de la interpretación del orden jurisdiccional, ya que la misma se refiere tanto a la causa genérica como a los hechos alegados por el empresario que justifican su decisión extintiva<sup>9</sup>.

La teoría doctrinal establece cuatro principios de relevancia a la hora de determinar la causa justa del despido disciplinario:

En primer lugar, el principio de tipicidad, por el cual se indica que el despido disciplinario debe estar basado en una conducta específica y tipificada como causa de despido en la legislación laboral, concretamente en la legislación laboral ordinaria, en alguno de los incumplimientos enumerados en el art. 54.2 del ET, que igualmente deben ser interpretadas de manera restrictiva. Este principio implica que el empresario para realizar el despido disciplinario debe basarse en el incumplimiento grave determinado en las normas (ET y convenios colectivos), que además deben ser aplicados de forma precisa y limitada, lo que garantiza que los despidos disciplinarios se basen en motivos objetivos y no sean arbitrarios o discrecionales por parte del empresario.

Un segundo principio es el de proporcionalidad, por el que el incumplimiento del trabajador debe ser lo suficientemente grave como para justificar la extinción

---

8 Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo y Joaquín García Murcia, *Derecho del Trabajo* (Madrid: Editorial Tecnos, 28ª ed., 2019), 804.

9 Lafuente, *El control...*, 49.

del contrato de trabajo, de manera de que la sanción de despido impuesta sea proporcional a la gravedad de la falta cometida. Este principio evita que un empresario despidiera a un trabajador de manera injustificada o desproporcionada por una falta o conducta que no revista la gravedad suficiente para poner fin al contrato laboral: la falta cometida por el trabajador debe ser lo suficientemente seria y constituir un incumplimiento sustancial de sus obligaciones laborales.

Para llevar a cabo esta proporcionalidad entre falta y sanción, la gravedad de la falta y la proporcionalidad de la sanción han de ser evaluadas considerando diferentes factores, como la naturaleza del incumplimiento, sus consecuencias para la empresa, la reiteración o reincidencia en conductas similares, el daño causado a terceros, entre otros. En este sentido, el empleador debe realizar una evaluación objetiva y razonada para determinar si la falta cometida justifica el despido y si la sanción del despido es proporcionada en relación con la gravedad de la conducta. Es importante destacar que el principio de proporcionalidad busca evitar que se apliquen sanciones excesivas o desproporcionadas en relación con la falta cometida. Esto implica que, en algunos casos, se pueden considerar sanciones menos severas o medidas disciplinarias alternativas en lugar del despido, si son adecuadas para corregir la conducta del empleado y proteger los intereses legítimos de la empresa.

Un tercer principio señalado por la doctrina es el de inmediatez. Por este principio, el empresario debe realizar el despido disciplinario de manera inmediata una vez que haya conocido los hechos que lo motivan, ya que los retrasos injustificados en la aplicación de la sanción, pueden implicar una pérdida de la justa causa. Así, este principio determina que el empleador debe ejercer la acción de despido de manera inmediata una vez que haya tenido conocimiento de los hechos que motivan la sanción. En otras palabras, una vez que el empleador tiene conocimiento de la falta o conducta del empleado que justificaría el despido, no debe haber un retraso injustificado en la aplicación de la sanción disciplinaria, y así lo determina en términos generales el art. 60.2 del ET al respecto de la prescripción de las infracciones y faltas cometidas por los trabajadores, fijando que las faltas muy graves, que son aquellas que pueden derivar en el despido disciplinario del trabajador, prescriben o a los 60 días de tener conocimiento de su comisión o a los seis meses de haber sido cometida: en todo caso, la referencia a los convenios colectivos es de preceptiva obligación, para conocer en detalle lo dispuesto al respecto de esta materia.

Este principio tiene como objetivo garantizar que el empleador tome decisiones oportunas y evite demoras innecesarias en la adopción de medidas disciplinarias, como lo es la más determinante de todas como el despido disciplinario. La aplicación inmediata del despido disciplinario se basa en la premisa de que la falta o conducta del empleado debe ser abordada de manera pronta y efectiva para mantener la disciplina y el orden en el entorno laboral. Igualmente, si el empresario se demora injustificadamente en la aplicación de la

sanción disciplinaria, ello puede afectar la justa causa del despido; lo que significa que, si existe un retraso indebido en la adopción de la medida disciplinaria, se puede cuestionar la validez y la proporcionalidad del despido, incluso si inicialmente existía una causa justificada. Es importante tener en cuenta que la inmediatez no implica que el despido deba llevarse a cabo de forma instantánea en todos los casos: hay situaciones en las que puede ser necesario realizar una investigación o recopilar pruebas adicionales antes de tomar una decisión definitiva. Sin embargo, la demora en la adopción de la medida disciplinaria debe ser razonable y justificada en relación con las circunstancias específicas del caso.

En cuarto término, la doctrina también trata del principio de culpabilidad, por el que se exige que, para que el despido disciplinario se pueda producir, exista una responsabilidad o culpa por parte del empleado. Esto implica que el incumplimiento grave sea imputable al trabajador y no a circunstancias ajenas a su conducta. Así, para que el despido disciplinario sea válido, es necesario demostrar que el trabajador ha incurrido en un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales de manera voluntaria o negligente, ya que la conducta o falta cometida debe ser imputable al trabajador y no atribuible a factores externos, como situaciones fuera de su control o decisiones empresariales que no sean imputables a su conducta personal.

Este principio de culpabilidad busca garantizar que el despido disciplinario se base en una responsabilidad individual y directa del trabajador por sus acciones o inacciones, lo que necesariamente implica que el empleador deba evaluar si el incumplimiento es resultado de una actuación deliberada, negligente o imprudente del empleado, y no como consecuencia de causas externas o situaciones ajenas a su conducta personal. Por ello, el principio de culpabilidad no implica que el incumplimiento deba ser intencional o doloso, ya que los incumplimientos graves derivados de negligencia o imprudencia pueden ser considerados como responsabilidad o culpa del empleado, siempre que se demuestre su relación causal directa con la falta cometida.

Además de estos principios, la jurisprudencia ha desarrollado diferentes teorías para determinar la existencia de una justa causa en casos concretos.

En primer término hay que destacar la teoría del incumplimiento contractual, que se basa en la violación de las obligaciones contractuales fundamentales por parte del trabajador, como pueden ser el rendimiento insuficiente, la indisciplina laboral o la desobediencia a instrucciones razonables del empleador, entre otras. En virtud de ello, el despido disciplinario se justifica cuando el trabajador no cumple con sus obligaciones esenciales establecidas en el contrato de trabajo, obligaciones que pueden incluir la prestación de servicios de manera diligente y eficiente (el rendimiento insuficiente se refiere a la falta de cumplimiento de los estándares de calidad, productividad o eficiencia establecidos para el puesto de trabajo), el

acatamiento de las normas y políticas internas de la empresa (la indisciplina laboral abarca conductas como el incumplimiento de horarios, el abuso del tiempo de trabajo, el irrespeto hacia los compañeros de trabajo o la negativa a acatar órdenes legítimas), así como la obediencia a instrucciones razonables y legítimas del empleador (la desobediencia a instrucciones razonables del empleador se refiere a la negativa injustificada a seguir directrices o instrucciones relacionadas con la realización de las tareas laborales).

La jurisprudencia ha desarrollado y establecido criterios para determinar cuándo estos incumplimientos constituyen una violación de las obligaciones contractuales fundamentales y justifican el despido disciplinario. Estos criterios consideran factores como la gravedad del incumplimiento, su carácter reiterado, las consecuencias que ha tenido para la empresa y la posibilidad de corrección o rehabilitación del trabajador. Por ello, es importante destacar que la aplicación de esta teoría requiere un análisis caso por caso, considerando las circunstancias específicas de cada situación, ya que el despido disciplinario debe ser proporcionado y no excesivo, tomando siempre en cuenta la proporcionalidad entre el incumplimiento y la sanción impuesta.

En segundo lugar, en la jurisprudencia también se habla de la teoría de la gravedad objetiva, por la que se manifiesta que en el despido disciplinario ha de evaluarse siempre la gravedad del incumplimiento sin tener en cuenta la intencionalidad del empleado, centrándose en el impacto negativo que haya tenido en la relación laboral o en la empresa. De acuerdo con ella, lo relevante para justificar un despido disciplinario no es tanto la intención o voluntad del trabajador al cometer la falta, sino los efectos negativos que dicha falta ha tenido en la relación laboral o en el funcionamiento de la empresa. Se considera que la gravedad objetiva del incumplimiento es lo que fundamenta la decisión del empleador de poner fin al contrato de trabajo, ya que se busca evitar que el análisis del despido disciplinario se limite únicamente a la intención o motivación del empleado al cometer la falta. En su lugar, se enfoca en el impacto real y objetivo que el incumplimiento ha tenido en el ámbito laboral y se evalúa la trascendencia de la falta cometida y su repercusión en la relación de trabajo, en la eficiencia de la empresa o en la convivencia laboral.

En este enfoque, se considera que ciertas conductas o incumplimientos pueden tener consecuencias tan perjudiciales que justifican la terminación del contrato laboral, incluso si el empleado no actuó de manera intencional. Por ejemplo, un acto de violencia física en el lugar de trabajo, independientemente de la intención del trabajador, puede ser considerado como un incumplimiento grave y justificar el despido. Es por estas razones por lo que esta teoría indica que se requiere siempre un análisis cuidadoso que considere las circunstancias específicas de cada caso que evalúe el impacto negativo del incumplimiento en la relación laboral y en la empresa, así como la proporcionalidad y razonabilidad del despido disciplinario en función de esos efectos.

Una tercera teoría al respecto de la causa justa identificada en la jurisprudencia es la denominada teoría de la gravedad subjetiva, por la que se determina que, a la hora de sancionar con la medida disciplinaria del despido disciplinario, haya de considerarse la intencionalidad o culpa del empleado a la hora de evaluar la gravedad del incumplimiento realizado, de manera de que se tome en cuenta su conocimiento y voluntad de actuar de manera contraria a las normas laborales. Así, al valorar la gravedad del incumplimiento, se analiza si el trabajador actuó con pleno conocimiento y voluntad de realizar una conducta contraria a las normas laborales establecidas y logre determinar la existencia de intencionalidad o culpa del empleado, lo que constituye un factor relevante para determinar la sanción disciplinaria adecuada. Este enfoque valora el grado de responsabilidad del trabajador en la comisión del incumplimiento y tiene en cuenta su conocimiento sobre las normas laborales aplicables: si el empleado era consciente de las obligaciones que tenía y, a pesar de ello, actuó deliberadamente de manera contraria a las normas, la gravedad del incumplimiento es mayor, lo que justificaría la sanción del despido.

Esta teoría de la gravedad subjetiva busca vincular la responsabilidad individual del trabajador con la sanción disciplinaria que se le impone, ya que se considera que si el incumplimiento fue intencional o culposo, reflejando una voluntad deliberada de actuar en contra de las normas, la gravedad del mismo se acentúa y puede justificar la terminación del contrato laboral. Es obligado que, en aplicación de esta teoría, la empresa realice un análisis cuidadoso de las circunstancias del caso concreto en el que se vea implicada, ya que en caso de demanda, los tribunales y la jurisprudencia evaluarán la intencionalidad o culpa del empleado, así como otros factores relevantes, para determinar si la gravedad del incumplimiento justifica el despido disciplinario.

La cuarta teoría sustentada por los tribunales es la conocida como teoría de los actos propios<sup>10</sup>, principio jurídico por el que una de las partes no puede contradecir sus propios actos anteriores y beneficiarse de ellos en perjuicio de la otra parte. Concretamente en materia de despido disciplinario, se hace referencia a situaciones o casos en los que el empleador ha tolerado o aceptado ciertos comportamientos o incumplimientos por parte del trabajador y luego, por otras razones, intenta utilizarlos como causa de despido. En base a esta teoría, cuando el

10 STS 4922/2021. ECLI:ES:TS:2021:4922. Id Cendoj: 28079140012021101174. Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sede: Madrid. Sección: 1. Fecha: 21/12/2021. N° de Recurso: 1090/2019. N° de Resolución: 1283/2021. FD 4º.3: *“Si el empleador conoce y tolera una conducta antijurídica de su trabajador durante un periodo de tiempo significativo, sin imponerle ninguna sanción o imponiéndole sanciones menos graves que el despido, el empresario no puede contradecir su comportamiento anterior realizando sorpresivamente un despido disciplinario porque ello vulneraría su deber de buena fe. Sancionar con la mayor severidad (el despido disciplinario) una conducta que se había tolerado anteriormente, sin ninguna advertencia previa al trabajador de que se iba a poner fin a dicha tolerancia, sería contrario a la buena fe del empleador”*.

empleador permite o acepta ciertas conductas o comportamientos de un trabajador, y no ha tomado medidas ni acciones algunas para evitar que se sigan produciendo, genera ciertas expectativas y dudas por parte del trabajador sobre lo que está o no permitido<sup>11</sup>.

Esta teoría de los actos propios busca proteger la seguridad jurídica y evitar la arbitrariedad en las decisiones de despido por parte del empresario, ya que si ha tolerado o aceptado ciertos actos o conductas de un trabajador sin consecuencias disciplinarias, se entiende que ha renunciado a su derecho de utilizar esos mismos actos como motivo de despido en el futuro. De ahí la necesidad, como en los casos anteriores, de realizar un análisis detallado de las circunstancias específicas de cada caso, de manera que se evalúe si la empresa ha realizado actos inequívocos de tolerancia o aceptación de ciertos comportamientos y si se ha generado una expectativa razonable en el empleado de que esos actos no serán utilizados en su contra en el futuro.

Finalmente citar la teoría gradualista<sup>12</sup> del despido disciplinario, que sostiene que, en ciertos casos, es posible aplicar sanciones disciplinarias menos gravosas antes que recurrir directamente al despido como medida disciplinaria, fundamentada en la idea de que, en aras de la proporcionalidad y la justicia, se deben agotar todas las opciones menos drásticas antes de llegar a la terminación del contrato de trabajo por medio del despido disciplinario, la sanción más potente de todas las puestas a disposición del empleador. Así, según esta teoría gradualista, el empleador debe seguir un proceso escalonado al aplicar sanciones disciplinarias, comenzando por medidas menos severas, como amonestaciones verbales o escritas, suspensiones temporales o incluso traslados a otros puestos de trabajo, conforme a lo seguramente tipificado en el convenio colectivo de aplicación: solo cuando estas medidas no sean suficientes para corregir la conducta del trabajador o proteger los intereses de la empresa, se podría justificar la imposición del despido disciplinario. Es así por lo que esta teoría busca garantizar que el despido disciplinario sea

---

11 STSJ AS 2439/2022. ECLI:ES:TSJAS:2022:2439. Id Cendoj: 33044340012022101714. Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sede: Oviedo. Sección: 1. Fecha: 28/07/2022. N° de Recurso: 647/2022. N° de Resolución: 1715/2022. FD 2º: “(...) *la empresa pasa de tolerar el proceder de la trabajadora a extinguir el contrato de trabajo, sin pasar si quiera por las fases previas de sanción por falta leve o por falta grave llegado el caso, de ahí la desproporción entre el comportamiento de la trabajadora y la respuesta de la empresa (...)*”.

12 STS 2419/2005. ECLI:ES:TS:2005:2419. Id Cendoj: 28079140012005100375. Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sede: Madrid. Sección: 1. Fecha: 20/04/2005. N° de Recurso: 6701/2003. FD 8º: “(...) *Ello es así, en primer lugar, porque los incumplimientos laborales posibles dependen decisivamente de los actos y situaciones de trabajo, que no son idénticos de una empresa a otra, de un sector a otro, de un grupo profesional a otro, y de una circunstancia a otra. Y en segundo lugar, porque, de acuerdo con la llamada doctrina gradualista, la aplicación de la sanción disciplinaria de despido exige al empresario y en su caso a los órganos jurisdiccionales un detenido análisis de las conductas de los trabajadores despedidos para determinar la gravedad y la culpabilidad de las faltas cometidas*”.

la última medida a tomar y que se aplique de manera justa y proporcional a la gravedad del incumplimiento, ya que considera que, en algunos casos, es posible corregir la conducta del trabajador a través de sanciones disciplinarias menos severas, evitando así la ruptura definitiva del vínculo laboral.

Aunque también es cierto que la aplicación de la teoría gradualista está sujeta a ciertas limitaciones y no es aplicable en todos los casos, ya que existen situaciones en las que el incumplimiento del trabajador es de carácter tan grave que el despido disciplinario se justifica directamente, sin necesidad de seguir un proceso gradual de sanciones: se trata de actos de violencia, fraude o conductas que pongan en peligro la seguridad de otros empleados o la empresa pueden justificar un despido inmediato.

## VI. Conclusiones

Cada caso de despido disciplinario debe ser analizado de forma individual y se deben evaluar todas las circunstancias específicas existentes antes de determinar la existencia de una justa causa que permita su aplicación. Más aún cuando la jurisprudencia y la doctrina continúan evolucionando para adaptarse a nuevos contextos y casos, que ayuden a evaluar la justa causa en cada situación concreta.

La causa justa en el despido disciplinario se encuentra por tanto, en el análisis del incumplimiento realizado por el trabajador que faculta al empresario, en base a su poder de dirección y sancionador, a imponer la sanción más grave de todas, el despido disciplinario. La causa justa requiere que el incumplimiento del trabajador, conforme a lo expuesto tanto en la norma general del ET como en el convenio colectivo<sup>13</sup>, reúna una serie de circunstancias, para que proceda el despido disciplinario, en búsqueda del despido ontológico<sup>14</sup>: debe entrañar la suficiente gravedad, tanto objetiva como subjetiva, que justifique la proporcionalidad de la sanción y el incumplimiento producido; debe considerar la existencia de culpabilidad del trabajador en ese incumplimiento, relacionada con la voluntariedad de sus acciones; debe analizar la situación concreta de cada caso, conociendo las medidas y acciones llevadas a cabo previamente con el trabajador para corregir su comportamiento y que no sea el despido disciplinario la única medida llevada a cabo por el empresario; debe existir gradualidad entre la falta cometida y la sanción impuesta; debe concretarse y acreditarse la existencia de incumplimiento por parte del trabajador y que ese incumplimiento se encuentra tipificado; y debe

13 STS 1355/2018. ECLI:ES:TS:2018:1355. Id Cendoj: 28079140012018100331. Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sede: Madrid. Sección: 1. Fecha: 3/04/2018. N° de Recurso: 1950/2016. N° de Resolución: 355/2018. FD 3º: "(...) el despido será improcedente cuando en su forma no se ajustara a lo establecido (...) sino también la posibilidad de que por convenio colectivo se establezcan otras exigencias formales para el despido".

14 Alberto Ayala Sánchez, *Una aproximación al despido disciplinario desde la óptica de las relaciones laborales* (Madrid: Ediciones Laborum, 2021), 173-179.

respetar los derechos fundamentales del trabajador<sup>15</sup>. Tal y como el art. 54.1 del ET señala, debe producirse el incumplimiento grave y culpable del trabajador, concurriendo ambos requisitos necesariamente juntos: gravedad (referido al incumplimiento contractual) y culpabilidad (referido al trabajador como causante del incumplimiento) para la existencia de causa justa de despido disciplinario<sup>16</sup>.

Tal y como recoge el art. 4 del convenio 158 de la OIT, la terminación de un contrato de trabajo por medio del despido disciplinario requiere la existencia de una causa justificada que esté relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, para lo que establece una serie de derechos para el trabajador, como son la existencia de preaviso cuando sea posible (art. 11) y la posibilidad de poder defenderse de los cargos formulados en su contra cuando sea posible (art. 7). Como igualmente establece el art. 24 de la Carta Social Europea respecto a la protección del trabajador en caso de despido que debe realizarse cuando existan razones válidas relacionadas con sus aptitudes o conducta.

## VII. Bibliografía

- Alonso Escacena, Manuel. «El despido sin causa, o con causa falsa: ¿nulidad o improcedencia?» *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 6 (2022): 295-308. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i6.09>.
- Alonso Olea, Manuel. *El despido: un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1957.
- Aparicio Pérez, Miguel Ángel y Barceló i Serramalera, Mercé (coord.). *Manual de derecho Constitucional*. Barcelona: Atelier, 3ª ed., 2016.
- Ayala Sánchez, Alberto. *Una aproximación al despido disciplinario desde la óptica de las relaciones laborales*. Murcia: Ediciones Laborum, 2021.
- Barbancho Tovillas, Francisco José. *Derecho del Trabajo* [Recurso electrónico]. Cizur: Editorial Aranzadi, 2018.
- Carmona Pozas, Francisco (coord.). *Estudios sobre el despido disciplinario*. Madrid: Editorial ACARL, 2ª ed, 1992.
- Gárate Castro, Javier (coord.). *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario*. Santiago de Compostela: Editorial Universidad de Santiago de Compostela, 1997.

15 STSJ GAL 910/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:910. Id Cendoj: 15030340012023100700. Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sede: Coruña (A). Sección: 1. Fecha: 15/02/2023. Nº de Recurso: 6281/2022. Nº de Resolución: 925/2023. FD 5º: "(...) Coincidimos con la trabajadora demandante en que la vulneración de un derecho fundamental lleva aparejada la indemnización por daños y perjuicios (...)".

16 Esperanza Roales Paniagua, *Despido por transgresión de la buena fe contractual* (Granada: Editorial Comares, 2021), 225.

- Lafuente Pastor, Vicente Pastor. *El control judicial de los despidos*. Albacete: Editorial Bomarzo, 2021.
- Martín Valverde, Antonio, Rodríguez-Sañudo, Fermín y García Murcia, Joaquín. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, 28ª ed. 2019.
- O'Callaghan Rodríguez, Patrick. *El despido y otras sanciones*. Madrid: Editorial Wolters Kluwer, 2021.
- Ocaña Escolar, Luis. «El despido sin causa, ¿vulnerador de derechos fundamentales?». *LAN HARREMAK Revista de Relaciones Laborales* 46 (2021): 170-202. doi.org/10.1387/lan-harremanak.23133.
- Pardo Galán, María Elisa. «*Revisión y análisis de las causas del despido disciplinario*». Trabajo Fin de Grado. Universidad a Distancia de Madrid, UDIMA, 2022. <https://udimundus.udima.es/handle/20.500.12226/1514>.
- Roales Paniagua, Esperanza. *Despido por transgresión de la buena fe contractual*. Granada: Editorial Comares, 2021.
- Rodríguez Sanz de Galdeano, Beatriz. «La ineficacia de la regulación legal de despido y su necesaria reconsideración a la luz de la normativa internacional». *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* 2, (3) (2021): 60-76. doi.org/10.20318/labos.2021.6487.