

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE DERECHO



TESIS DOCTORAL

El despido disciplinario en las relaciones laborales especiales
y otras relaciones de trabajo con particularidades

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Santos Manuel Caveró López

DIRECTOR

Joaquín García Murcia

Universidad Complutense de Madrid
FACULTAD DE DERECHO



TESIS DOCTORAL

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES Y OTRAS
RELACIONES DE TRABAJO CON PARTICULARIDADES

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR

SANTOS MANUEL CAVERO LÓPEZ

DIRECTOR

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA

© SANTOS MANUEL CAVERO LÓPEZ

COMPROMISO DE RESPETO DERECHOS DE AUTOR

El doctorando (D. Santos Manuel Caveró López) y el director de la tesis (D. Joaquín García Murcia):

Garantizamos al firmar esta tesis doctoral que ha sido realizada por el doctorando bajo la dirección del director de la tesis y hasta donde nuestro conocimiento alcanza, en la realización del trabajo, se han respetado los derechos de otros autores a ser citados, cuando se han utilizado sus resultados o publicaciones.

Lugar y fecha: Madrid, 1 de septiembre de 2023.

Director de la Tesis

Doctorando

Fdo. Joaquín García Murcia

Fdo. Santos Manuel Caveró López

AGRADECIMIENTOS

Estoy repleto de agradecimientos hacia todas las personas que me han permitido concluir esta tesis doctoral, después de años de estudio y dedicación.

En primer lugar, como no, comienzo mis agradecimientos hacia mi madre, con 91 años cumplidos y que todavía me sigue dando el cuidado y el cariño que me regaló desde mi primer día de vida: siempre ha estado a mi lado, dándome y brindándome su apoyo incondicional y amoroso para cumplir con mis objetivos y proyectos, en mis aciertos y errores. Con su cariño constante y permanente me ha impulsado a lograr mis metas. Gracias, madre, gracias, Carmen, ha sido muy hermoso ser tu hijo y haberte conocido. Siempre estás en mi corazón allá donde estés, y Dios quiera que falte mucho para que te lleve con él: también seguirás conmigo, cada día.

Debo inevitablemente dar las gracias a mi segundo amor en esta vida, mi querida mujer: siempre juntos, compartiendo tantos momentos, ha sido la única persona que podía soportar mis madrugadas, mi actividad, mi sentido del humor y mis locuras (como hacer una tesis a esta edad), entregándome su apoyo y amor constantes. Gracias, mi vida, sin ti nada de esto podría haber logrado: realmente, sin ti a mi lado, nadie sería.

No me dejo atrás a mis docentes, todos los que han formado parte de mi trayectoria académica universitaria, quienes me han sabido transmitir sus conocimientos y experiencias, necesarios para lograr lo que con este trabajo por fin he conseguido.

Igualmente mi agradecimiento a mis compañeros de estudios, a mis amigos, a mis hijos, a mis hermanos y a toda mi familia: gracias por las historias vividas, por los encuentros y las sonrisas.

Por supuesto, mi reconocimiento a la Universidad Complutense de Madrid, donde transcurre mi vida universitaria en estos años y donde espero seguir acudiendo cada día y completar mi vida académica como docente e investigador: gracias por haberme permitido llegar hasta aquí.

Para finalizar, y por ser el más importante en este recorrido académico, expreso mi mayor agradecimiento y reconocimiento a mi director y tutor de esta tesis, a mi apreciado y distinguido

Dr. Joaquín García Murcia, de quien tengo únicamente palabras de respeto, admiración y mayor consideración, por ser él quien ha logrado que alcance esta soñada meta con su docta enseñanza y excelso saber, con su dedicación y paciencia, con sus acertadas palabras, orientaciones y correcciones precisas, con su ánimo y consuelo. Hubiera sido imposible hacerlo sin él. Le agradezco infinitamente su guía y apoyo constantes, todos sus consejos, que llevaré grabados para siempre en mi memoria y en mi recuerdo. De verdad, gracias, Joaquín, le debo haber concluido este trabajo: no creo que exista otra persona mejor a usted para ayudarme en alcanzar esta realidad académica. Muchas gracias.

Listado de abreviaturas y siglas utilizadas

AAPP	Administraciones Públicas
AAP	Administración Pública
AAVV	Autores varios
AEAT	Agencia Estatal de la Administración Tributaria
AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
AGE	Administración General del Estado
AH	Antecedente de hecho
AP	Audiencia Provincial
Art.(s)	Artículo(s)
AS	Aranzadi Social
BO	Boletín Oficial
BOCG	Boletín Oficial de las Cortes Generales
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (BOE núm. 206, de 25 de julio de 1889)
CCAA	Comunidades Autónomas
CDFUE	Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CE	Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978)
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CEE	Centro Especial de Empleo
CES	Consejo Económico y Social
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
CP	Código Penal
DA	Disposición Adicional
DD	Disposición Derogatoria
DF	Disposición Final
DO	Diario Oficial
DOC	Referencia Aranzadi de legislación
DOCE	Diario Oficial de la Comunidad Europea
DOL	Referencia Aranzadi de legislación
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea

DT	Disposición Transitoria
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público. 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 núm. 261, de 31 de octubre de 2015)
EM	Exposición de motivos
Ed.	Editorial
EM	Exposición de Motivos
EMPESS	Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud. Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2003)
EPA	Encuesta de población activa
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015)
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
FD	Fundamento de Derecho
FJ	FJ
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
JUR	Jurisprudencia
L	Ley
LCEur	Referencia Aranzadi de legislación
LCT	Ley del Contrato de Trabajo
LGPDIS	Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (BOE núm. 289, de 03/12/2013)
LGSS	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 (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015)

LIOIPD	Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades y de integración para las personas con discapacidad (BOE núm. 289, de 03/12/2003). Derogada
LISMI	Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982). Derogada
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000)
LMAOS	Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales administrativas y del orden social (BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003)
LO	Ley Orgánica
LOIM	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007)
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985)
LPL	Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (vigente hasta el 11 de diciembre de 2011)
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995)
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011)
MEySS	Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España
Núm.	Número
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OM	Orden Ministerial
op. cit.	En la obra citada
pág.	Página
págs.	Páginas
RCUD	Recurso de Casación para Unificación de Doctrina
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto-Ley
RDLeg.	Real Decreto Legislativo

Rec.	Recurso
REEH	Régimen Especial Empleados de Hogar
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
RGSS	Régimen General de la Seguridad Social
RRLL	Relaciones laborales
RLE	Relación Laboral Especial
RLEEH	Relación Laboral Especial Empleados de Hogar
RRD	Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado (BOE núm. 15, de 17 de enero de 1986)
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SEEH	Sistema Especial Empleados de Hogar
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
ss.	Siguientes
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STCT	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TFUE	Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (DOUE de 26 de octubre de 2012, C326)
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
TUE	Versión Consolidada del Tratado de la Unión Europea (DOUE de 26 de octubre de 2012, C326)
UE	Unión Europea

Vol.	Volumen
Y ss.	Y siguientes

ÍNDICE

RESUMEN	021

ABSTRACT	025

CAPÍTULO PRIMERO

INTRODUCCIÓN	029

1. Objeto de estudio	029

2. Justificación	049

3. Metodología y fuentes de conocimiento	066

4. Estructura	076

5. Sistema normativo nacional e internacional	092

6. Marco teórico: estado de la cuestión	095

CAPÍTULO SEGUNDO

EL RÉGIMEN COMÚN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA	111

1. Las cláusulas de protección del trabajador frente al despido en los instrumentos del Consejo de Europa y de la Unión Europea	111

2. Otras exigencias internacionales en la configuración del despido disciplinario: el Convenio OIT núm.158	119

3. La regulación del despido disciplinario en la trayectoria histórica de la legislación laboral española	124

4. La actual configuración jurídica del despido disciplinario en la legislación española: entre el ET y la LRJS	132

5. La razón de ser del despido disciplinario: fundamentos y límites	194

6. Concepto y rasgos característicos del despido disciplinario	214

7. El carácter causal del despido disciplinario y su interpretación jurisprudencial	221

8. Doctrina constitucional sobre los despidos disciplinarios	235

9. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo	256

10. La indisciplina o desobediencia en el trabajo	258

11. Las ofensas verbales o físicas	259
12. La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza	260
13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo	262
14. La embriaguez habitual o toxicomanía	263
15. Acoso discriminatorio, acoso sexual y acoso por razón de sexo	264

CAPÍTULO TERCERO

EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DESPIDO DISCIPLINARIO PARA EL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

269

1. Concepto legal y jurisprudencial del personal de alta dirección	269
2. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común	273
3. Las causas de extinción de la relación laboral de alta dirección	274
4. Sentido y casuística del despido disciplinario del personal de alta dirección	278
5. La desobediencia respecto de las órdenes del titular de la empresa	285
6. La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza	286
7. Ofensas verbales y físicas	288
8. Efectos del despido disciplinario del personal de alta dirección	289

CAPÍTULO CUARTO

EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN EL TRABAJO AL SERVICIO DEL HOGAR

291

1. El proceso de laboralización del trabajo doméstico	291
2. La delimitación jurídica del personal al servicio del hogar	305
3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común	309
4. Las causas de extinción de la relación laboral de las personas al servicio del hogar	317
5. La específica función del despido disciplinario en el trabajo al servicio del hogar	324
6. Causas genéricas y causas específicas de despido disciplinario	328
7. Casuística sobre el despido disciplinario de los empleados al servicio del hogar	331
8. El comportamiento del empleado como causa de despido	334
9. Procedimiento y efectos del despido disciplinario	337

CAPÍTULO QUINTO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN EL TRABAJO DE LOS PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS Y MENORES EN INTERNAMIENTO 341

1. El régimen jurídico del trabajo penitenciario en perspectiva histórica 341
2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial de penados y menores internados 354
3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común 356
4. Las causas de extinción de la relación laboral de penados y menores internados 363
5. La posible función del despido disciplinario y las dudas sobre su aplicación 365
6. La extinción del contrato por razones de disciplina y seguridad penitenciaria 372
7. La extinción del contrato por incumplimiento de los deberes laborales básicos 373
8. La extinción del contrato por razones de tratamiento del interno 376
9. Efectos de la extinción de la relación laboral del interno 377

CAPÍTULO SEXTO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES 383

1. El proceso de la incorporación de los deportistas profesionales a la legislación laboral ... 383
2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial del deporte profesional 392
3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común 395
4. Causas de extinción de la relación laboral 405
5. El régimen disciplinario del deportista profesional: razón de ser y limitaciones 425
6. Alcance y casuística del despido disciplinario del deportista profesional 432
7. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario 439

CAPÍTULO SÉPTIMO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ARTISTAS, TÉCNICOS Y AUXILIARES EN EL ÁMBITO DE LAS ARTES ESCÉNICAS, AUDIOVISUALES Y MUSICALES 465

1. Evolución histórica de la relación de trabajo de los artistas en espectáculos públicos 465

2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial de las artes escénicas, audiovisuales y musicales	473
3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común	475
4. Causas de extinción de la relación laboral	480
5. El régimen disciplinario de artistas, técnicos y auxiliares: fundamento y virtualidad	492
6. Alcance y casuística del despido disciplinario	498
7. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario	504

CAPÍTULO OCTAVO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN OPERACIONES MERCANTILES

1. La laboralización de los representantes y viajeros de comercio	513
2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles	520
3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común	522
4. Causas de extinción de la relación laboral	524
5. Razón de ser, alcance y casuística del despido disciplinario	527
6. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo	533
7. Indisciplina o desobediencia en el trabajo	535
8. Ofensas verbales o físicas	537
9. Transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza	538
10. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo	542
11. Embriaguez habitual o toxicomanía	543
12. Acoso discriminatorio o por motivos sexuales	544
13. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario	546

CAPÍTULO NOVENO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. El trabajo asalariado como vía de integración social de las personas con discapacidad	555
2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial de las personas con discapacidad	561

3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común	563
4. Causas de extinción de la relación laboral	566
5. Sentido, límites y casuística del despido disciplinario	579
6. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo	587
7. Indisciplina o desobediencia en el trabajo	588
8. Ofensas verbales y físicas	590
9. Transgresión de la buena fe contractual	591
10. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento	593
11. Embriaguez habitual y toxicomanía	594
12. Acoso discriminatorio o por motivos sexuales	595
13. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario	597

CAPÍTULO DÉCIMO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE RESIDENCIA PARA LA FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS EN CIENCIAS DE LA SALUD	605

1. Orígenes y configuración histórica de la relación laboral especial de residencia con fines de especialización en ciencias de la salud	605
2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial de residencia con fines de especialización en ciencias de la salud	619
3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común	622
4. Causas de extinción de la relación laboral	624
5. Sentido, límites y casuística del despido disciplinario	631
6. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad	643
7. Indisciplina o desobediencia en el trabajo	644
8. Ofensas verbales y físicas	646
9. Transgresión de la buena fe contractual	647
10. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento	649
11. Embriaguez habitual y toxicomanía	650
12. Acoso discriminatorio o por motivos sexuales	651
13. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario	655

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ABOGADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN DESPACHOS PROFESIONALES 671

1. Génesis y ordenación jurídica de la relación laboral especial de abogados en despachos profesionales	671
2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial de abogados en despachos de abogados	674
3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común	676
4. Causas de extinción de la relación laboral	680
5. Fundamento y alcance de la responsabilidad disciplinaria del abogado en despachos profesionales	686
6. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad	700
7. Indisciplina o desobediencia en el trabajo	701
8. Ofensas verbales y físicas	701
9. Transgresión de la buena fe contractual	702
10. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento	704
11. Embriaguez habitual y toxicomanía	704
12. Acoso discriminatorio o por motivos sexuales	705
13. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario	705

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL PERSONAL CIVIL NO FUNCIONARIO EN ESTABLECIMIENTOS MILITARES 715

1. La singular regulación del personal civil no funcionario en establecimientos militares	715
2. El concepto jurídico de personal civil no funcionario en establecimientos militares	722
3. Normas especiales y normas generales en el ámbito de los establecimientos penitenciarios	725
4. Causas de extinción de la relación laboral	727
5. Disciplina “en la empresa” y salvaguarda de la defensa nacional como fundamento de las facultades disciplinarias del empleador	733
6. El elenco de causas de despido disciplinario	738

7. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad	742
8. Embriaguez habitual y toxicomanía	743
9. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos encomendados	745
10. Hurto o robo al establecimiento, a compañeros o a otras personas	746
11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento	747
12. Ejercicio de actividad ilegal con quebranto de la disciplina o perjuicio para otros trabajadores o para el establecimiento	748
13. Desperfectos causados por voluntad, negligencia o imprudencia	750
14. Desobediencia a las órdenes de los superiores y quebranto de la disciplina	751
15. Violación del secreto de la correspondencia y revelación de datos reservados	752
16. Comportamiento contrario a la neutralidad política y sindical	754
17. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario	755
18. Particularidades del personal al servicio de las bases militares de EEUU en España	766

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS 777

1. Las fuentes de regulación del personal laboral de las Administraciones públicas	777
2. Caracterización y tipología del personal laboral de la Administración pública	784
3. Causas de extinción de la relación laboral	788
4. El fundamento del poder disciplinario del empleador en el empleo público	794
5. Régimen disciplinario: deberes de conducta y normas legales y convencionales de aplicación	798
6. Incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al bloque de constitucionalidad	805
7. Lesión del principio de igualdad y no discriminación	807
8. Abandono del servicio o de las tareas encomendadas	809
9. Adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave	811
10. Publicación o utilización indebida de documentación o información reservadas	812
11. Negligencia en la custodia de secretos oficiales	814
12. Notorio incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo	815
13. Violación del deber de imparcialidad	817

14. Desobediencia abierta a órdenes o instrucciones de un superior	819
15. Prevalencia de la condición de empleado público para obtener beneficio	822
16. Obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales	824
17. Actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga	826
18. Incumplimiento de servicios esenciales en caso de huelga	828
19. Incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades	830
20. Incomparecencia injustificada en comisiones de investigación	832
21. Acoso laboral	835
22. Incumplimientos de la ley de las Cortes Generales, de la asamblea legislativa de la comunidad autónoma o de los convenios colectivos	836
23. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario	839

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO

EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO SEGÚN SU CONVENIO COLECTIVO

.....	851

1. El papel del convenio colectivo único del personal laboral de la Administración General del Estado en materia disciplinaria	851
2. Transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza	853
3. Falseamiento voluntario o manipulación de datos	855
4. Faltas de asistencia al trabajo	857
5. Incumplimiento no justificado del horario de trabajo	859
6. Embriaguez habitual o toxicomanía	860
7. Tolerancia o encubrimiento de faltas graves o muy graves	862
8. Incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales	863
9. Requisitos formales y reglas de procedimiento	865

CONCLUSIONES	871

BIBLIOGRAFÍA	927

1. General	929

2. Metodología	949
3. Alta dirección	953
4. Empleados de hogar	957
5. Penados en instituciones penitenciarias	963
6. Deportistas profesionales	969
7. Artistas, técnicos y auxiliares de las artes escénicas	975
8. Representantes de comercio y operadores mercantiles	979
9. Personas con discapacidad	981
10. Residentes en centros sanitarios	983
11. Abogados	985
12. Personal civil en establecimientos militares	989
13. Personal laboral en la Administración Pública	991

ANEXO I: RELACIÓN DE SENTENCIAS CITADAS DEL TRIBUNAL SUPREMO Y TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA 995

1. General	997
2. Alta dirección	1005
3. Empleados de hogar	1007
4. Penados en instituciones penitenciarias	1011
5. Deportistas profesionales	1015
6. Artistas, técnicos y auxiliares de las artes escénicas	1021
7. Representantes de comercio y operadores mercantiles	1027
8. Personas con discapacidad	1033
9. Residentes en centros sanitarios	1039
10. Abogados	1045
11. Personal civil en establecimientos militares	1047
12. Personal laboral en la Administración Pública	1055

ANEXO II: RELACIÓN ANOTADA Y COMENTADA DE SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 1065

1. El despido disciplinario en el marco laboral común	1065

2. El despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y en otras relaciones de trabajo con particularidades	1391

ANEXO III: CLASIFICACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LA BÚSQUEDA DE DOCTRINA ESPECIALIZADA SEGÚN FUENTE O BASE DE CONSULTA 1421

Tabla 1. Resultados de DIALNET: despido disciplinario	1421
Tabla 2. Resultados de DIALNET: relaciones laborales especiales	1422
Tabla 3. Resultados de DIALNET: seguridad jurídica relaciones laborales	1422
Tabla 4. Resultados de CISNE: despido disciplinario	1424
Tabla 5. Resultados de CISNE: relaciones laborales especiales	1425
Tabla 6. Resultados de CISNE: seguridad jurídica relaciones laborales	1426
Tabla 7. Resultados de LA LEY DIGITAL: despido disciplinario	1427
Tabla 8. Resultados de LA LEY DIGITAL: relaciones laborales especiales	1427
Tabla 9. Resultados de LA LEY DIGITAL: seguridad jurídica relaciones laborales	1428
Tabla 10. Resultados de DIALNET: despido y relación laboral especial	1429
Tabla 11. Resultados de LA LEY DIGITAL: despido y relación laboral especial	1430
Tabla 12. Resultados de CISNE: despido y relación laboral especial	1431

ANEXO IV: RELACIÓN Y TABLA SINÓPTICA DE NORMAS BÁSICAS SOBRE EL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN 1435

RESUMEN

La presente tesis “El despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y otras relaciones de trabajo con particularidades” trata, como su título expresa, sobre el despido disciplinario y las causas que lo justifican en las relaciones laborales especiales y en las relaciones laborales con particularidades: sanción disciplinaria que debe tener lugar con la necesaria seguridad jurídica tanto desde la perspectiva del empleador como del trabajador.

Esta decisión del empresario constituye una materia del Derecho en permanente necesidad de estudio, revisión y actualidad, por sus trascendentes efectos jurídicos, sociales y laborales, que en el caso de las relaciones laborales especiales y otras relaciones de trabajo con particularidades, goza de mayor relevancia por la existencia de una variada y específica regulación normativa, que está a su vez afectada por el sentido e interpretación que realiza tanto la jurisprudencia como la diversa corriente doctrinal, que son necesarias conocer para resolver los diversos problemas técnicos que la aplicación del despido disciplinario a las relaciones laborales produce, ofreciendo soluciones coherentes y sujetas al derecho vigente.

Para ello la presente investigación comienza realizando la caracterización general del régimen común del despido disciplinario y su cuadro general de causas desde un análisis de la regulación nacional e internacional de aplicación, investigando tanto la trayectoria histórica de la legislación laboral española como la actual configuración jurídica del despido disciplinario.

La tesis continúa con el abordaje del despido disciplinario en cada una de las relaciones laborales especiales indicadas en el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y analiza su concepto legal y jurisprudencial, sus fuentes de regulación y régimen jurídico, las causas de extinción de la relación laboral especial entre las que destaca el despido disciplinario, así como el sentido y las causas que justifican el despido disciplinario, determinando los elementos determinantes y característicos del despido disciplinario, propios para una de estas relaciones laborales especiales: a) el personal de alta dirección no incluido en el art. 1.3.c); b) el personal al servicio del hogar familiar; c) los penados en las instituciones penitenciarias; d) la de los deportistas profesionales; e) 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; f) las personas que intervengan en

operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas; g) los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo; i) los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal; j) el personal de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud; y k) los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

De igual manera la investigación amplía el estudio del despido disciplinario, tanto desde la perspectiva de su concepto jurídico y fuentes de regulación como su papel dentro de las causas de extinción del contrato de trabajo, en tres relaciones de trabajo con particularidades, en un análisis pormenorizado de cada una de las causas que motivan o justifican la existencia del despido disciplinario en estas relaciones de trabajo con particularidades: a) el personal civil no funcionario en establecimientos militares, con la especialidad del personal civil no funcionario al servicio de las bases militares de los Estados Unidos en España; b) el personal laboral de las administraciones públicas; y c) el personal laboral de la Administración General del Estado según su convenio colectivo.

Para la consecución de los objetivos de esta tesis doctoral la metodología de la investigación ha comprendido la recopilación y el análisis de la normativa jurídica, de la doctrina y de la jurisprudencia de una manera sistematizada. De ello se ha obtenido como resultado el análisis del despido disciplinario en todas y cada una de las relaciones laborales especiales existentes conforme al Estatuto de los Trabajadores, así como de las relaciones de trabajo con particularidades seleccionadas, identificando características singulares, similitudes y diferencias entre cada una de ellas, al igual que con el despido disciplinario en el marco laboral común.

La tesis concluye que la extrema medida del despido disciplinario, indicada para la salvaguarda de la disciplina y el orden en el ámbito laboral de las empresas como última ratio en aras de la defensa y protección de los derechos de los trabajadores, debe producirse teniendo en consideración la regulación específica y características propias de las relaciones laborales especiales o con particularidades existentes, y requiere de una necesaria evaluación y procedimiento acordes con las exigencias normativas que asegure su adecuada aplicación en el

caso de las faltas muy graves por incumplimientos graves y culpables del trabajador, con la necesaria justificación de las mismas.

PALABRAS CLAVE

Causalidad; culpabilidad; despido disciplinario; gravedad; incumplimiento contractual; relaciones laborales especiales.

ABSTRACT

The present thesis "Disciplinary dismissal in special labor relations and other labor relations with particularities" deals, as its title expresses, with disciplinary dismissal and the causes that justify it in special labor relations and in labor relations with particularities: disciplinary sanction that must take place with the necessary legal certainty from the perspective of both the employer and the employee.

This decision of the employer constitutes a matter of law in permanent need of study, revision and actuality, due to its transcendent legal, social and labor effects, which in the case of special labor relations and other labor relations with particularities, enjoys greater relevance due to the existence of a varied and specific normative regulation, which is in turn affected by the meaning and interpretation made both by the jurisprudence and the diverse doctrinal current, which are necessary to know in order to solve the various technical problems that the application of disciplinary dismissal to labor relations produces, offering coherent solutions and subject to the law in force.

To this end, the present research begins with a general characterization of the common regime of disciplinary dismissal and its general framework of causes from an analysis of the national and international regulations of application, investigating both the historical trajectory of Spanish labor legislation and the current legal configuration of disciplinary dismissal.

The thesis continues with the approach to disciplinary dismissal in each of the special employment relationships set forth in Article 2.1 of the Workers' Statute and analyzes its legal and jurisprudential concept, its sources of regulation and legal regime, the causes of termination of the special employment relationship, among which disciplinary dismissal stands out, as well as the meaning and causes that justify disciplinary dismissal, determining the determining and characteristic elements of disciplinary dismissal, specific to one of these special employment relationships: a) senior management personnel not included in Art. 1.3. c); b) the personnel at the service of the family home; c) the convicts in penitentiary institutions; d) that of professional sportsmen; e) the artists who carry out their activity in the performing, audiovisual and musical arts, as well as the persons who carry out technical or auxiliary activities necessary for the development of such activity; f) the persons who intervene in mercantile operations on behalf

of one or more entrepreneurs without assuming the risk and risk of such operations; g) disabled workers rendering their services in special employment centers; i) minors subject to the execution of internment measures for the fulfillment of their criminal responsibility; j) personnel in residence for the training of specialists in Health Sciences; and k) lawyers rendering services in individual or collective law firms.

Similarly, the research extends the study of disciplinary dismissal, both from the perspective of its legal concept and sources of regulation as well as its role within the causes of termination of the employment contract, in three employment relationships with particularities, in a detailed analysis of each of the causes that motivate or justify the existence of disciplinary dismissal in these employment relationships with particularities: (a) civilian non-civilian personnel in military establishments, with the specialty of civilian non-civilian personnel in the service of U.S. military bases in Spain; (b) labor personnel of public administrations; and (c) labor personnel of the General State Administration according to their collective bargaining agreement.

In order to achieve the objectives of this doctoral thesis, the research methodology included the collection and analysis of legal regulations, doctrine, and jurisprudence in a systematized manner. This has resulted in the analysis of disciplinary dismissal in each and every one of the special labor relations existing under the Workers' Statute, as well as in the labor relations with selected particularities, identifying singular characteristics, similarities, and differences between each of them, as well as with disciplinary dismissal in the common labor framework.

The thesis concludes that the extreme measure of disciplinary dismissal, indicated for the safeguarding of discipline and order in the labor environment of the companies as a last ratio in the interest of the defense and protection of the rights of the workers, must be produced taking into consideration the specific regulation and characteristics of the special labor relations or with existing particularities, and requires a necessary evaluation and procedure in accordance with the regulatory requirements to ensure its proper application in the case of very serious misconduct for serious and culpable breaches of the worker, with the necessary justification of the same.

KEYWORDS

Breach of contract; causality; disciplinary dismissal; guilt; seriousness; special employment relations.

CAPÍTULO PRIMERO

INTRODUCCIÓN

1. Objeto de estudio. 2. Justificación. 3. Metodología y fuentes de conocimiento. 4. Estructura. 5. Sistema normativo nacional e internacional. 6. Marco teórico: estado de la cuestión.

1. OBJETO DE ESTUDIO

La presente tesis doctoral, que lleva por título “El despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y otras relaciones de trabajo con particularidades” tiene por objeto el análisis científico y la exposición académica de los rasgos singulares del despido disciplinario en las relaciones laborales de carácter especial y en algunas otras relaciones de trabajo que presentan asimismo acusadas particularidades respecto de la relación laboral ordinaria o común: es decir, que la tesis se dedica principalmente a las causas de despido, aunque también se hace referencia a otros aspectos de esa institución, debido a que el protagonismo de la causa se debe a su indudable relevancia, tanto en términos absolutos como comparativo. Si en los casos ordinarios el despido disciplinario se regula de manera directa por el Estatuto de los Trabajadores y el resto de las disposiciones legales que con carácter general conforman el Derecho del Trabajo, en esas otras relaciones laborales entran en escena, con mayor o menor intensidad o extensión, otras reglas más específicas.

Esa singularidad puede apreciarse sobre todo en las denominadas relaciones laborales de carácter especial, que son las que expresamente reciben esa calificación por el artículo 2.1 del ET: “a) la de personal de alta dirección no incluido en el art. 1.3.c); b) la del servicio del hogar familiar; c) la de los penados en las instituciones penitenciarias; d) la de los deportistas profesionales; e) 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; f) la de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas; g) la de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo; h) (derogada); i) la de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal; j) la de residencia para la

formación de especialistas en Ciencias de la Salud; k) la de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos; y l) cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley”.

En el ordenamiento laboral español también pueden apreciarse rasgos singulares en algunas otras relaciones laborales que no han recibido la calificación anterior y que, sin embargo, requieren igualmente de un régimen jurídico particular. Dentro de este otro grupo, que por definición no cuenta con una lista cerrada o exclusiva, interesan precisamente aquellas relaciones laborales para las que el legislador ha previsto reglas particulares en materia de despido, como son los casos de: a) el personal civil no funcionario en establecimientos militares; b) el personal civil no funcionario al servicio de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos en España; y c) los empleados públicos. Por ello, y aunque la tesis alude en su título a "otras relaciones de trabajo con particularidades", no se estudian todas las posibles dada su potencial amplitud: de ahí que se ha hecho una selección de las mismas, atendiendo tanto a su importancia como a razones de método, de modo que quede delimitado de forma fehaciente el recorrido material del trabajo.

A este respecto conviene precisar que la singularidad citada no alcanza al conjunto de los empleados del sector público, sino únicamente a los que prestan servicio para entidades de naturaleza administrativa. Con ello se quiere decir que ninguna particularidad existe en principio para los empleados de las empresas públicas, sin perjuicio de que el análisis se centra en la triple tipología de empleados indicados en el párrafo superior.

La elección de las relaciones laborales especiales y los supuestos de relaciones laborales con particularidades incluidos en esta tesis doctoral se basa en criterios sólidos y fundamentados, que buscan abordar de manera exhaustiva y representativa los diferentes escenarios laborales que presentan particularidades en el ámbito del despido disciplinario: al igual que la no selección de ciertos supuestos también obedece a razones justificadas y coherentes con el objetivo de la investigación.

En primer lugar, y en cuanto a las relaciones laborales especiales incluidas en la tesis, éstas han sido seleccionadas en función de lo dispuesto en el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores, que enumera de forma clara y específica las distintas categorías de empleo que se consideran

especiales debido a sus características particulares. La inclusión de estas relaciones laborales especiales en el estudio permite abarcar una amplia diversidad de ámbitos laborales con particularidades específicas, lo que aporta un enfoque amplio y completo a la investigación.

En lo que respecta a los supuestos de relaciones laborales con particularidades seleccionados, se han tomado en consideración aspectos como la relevancia y la representatividad de cada caso. Así, el estudio del personal civil no funcionario en establecimientos militares, incluyendo el personal al servicio de las bases militares de Estados Unidos en España, presenta particularidades especiales relacionadas con el ámbito de la seguridad y la defensa, lo que lo convierte en un tema relevante y significativo para el derecho laboral. De igual manera, el personal laboral de las administraciones públicas y el personal laboral de la administración general del Estado según su convenio colectivo, que son categorías de empleo que también presentan peculiaridades específicas debido a su relación con el sector público, que incluyen aspectos relacionados con la función pública, los derechos y obligaciones del personal laboral y su relación con la administración.

En cuanto a la exclusión de ciertos supuestos de relaciones laborales con particularidades, esta decisión se ha fundamentado en la necesidad de centrarse en aquellos casos que representan una mayor complejidad y relevancia para el estudio: relaciones laborales como la de los profesores de religión, los controladores civiles de tránsito aéreo, los estibadores portuarios, el trabajo en el mar, los de transporte terrestre, los trabajadores del campo, los profesionales de la información, los profesores de religión en centros públicos y los trabajadores ferroviarios, entre otras relaciones laborales, si bien presentan particularidades, se han dejado fuera de la tesis para poder enfocar la investigación en aquellos supuestos que ofrecen una mayor riqueza y diversidad en cuanto a sus características laborales y su impacto en el despido disciplinario. Por ello, la elección de las relaciones laborales con particularidades que conforman la investigación se ha realizado con el objetivo de proporcionar un análisis profundo y exhaustivo de aquellas más relevantes y representativas en el contexto del despido disciplinario, lo que contribuye, gracias a la delimitación del alcance de la investigación de esta manera, a garantizar la coherencia y la solidez del estudio, centrándose en aquellos temas que ofrecen una mayor trascendencia y aplicabilidad en el ámbito del derecho laboral español. Es decir, que la cuidada selección de los supuestos de relaciones laborales con particularidades incluidos en la tesis doctoral se ha llevado a cabo con el propósito de enriquecer y profundizar el análisis del despido

disciplinario en contextos laborales específicos, elección de estos supuestos que se sustenta en varios motivos fundamentales que buscan asegurar la calidad y relevancia de la investigación: en primer lugar, al concentrarse en aquellas relaciones laborales con particularidades más relevantes y representativas, la tesis logra un enfoque más focalizado y significativo, ya que permite determinar categorías que presentan características únicas y específicas que merecen una atención especial debido a su relevancia en el ámbito laboral español, lo que permite profundizar en los aspectos más destacados y destacar las particularidades específicas que influyen en el despido disciplinario en cada caso; en segundo lugar, la delimitación del alcance de la investigación asegura la coherencia y consistencia del estudio, ya que al no abarcar todas las relaciones laborales con particularidades existentes se evita la dispersión de recursos y esfuerzos, permitiendo una investigación más detallada y exhaustiva en un número reducido pero significativo de casos, lo que fortalece la solidez metodológica y analítica de la tesis, al permitir un análisis más profundo de los supuestos seleccionados; en tercer lugar, al optar por los supuestos que ofrecen una mayor trascendencia y aplicabilidad en el ámbito del derecho laboral la investigación se vuelve más relevante y útil para la comunidad jurídica, los empleadores, los trabajadores y otras partes interesadas, puesto que los resultados y conclusiones obtenidos pueden tener un impacto más significativo en la práctica legal y en la toma de decisiones en el ámbito laboral, al abordar situaciones y escenarios laborales que enfrentan desafíos particulares en relación con el despido disciplinario; en cuarto lugar, indicar que la selección de estos supuestos también tiene en cuenta la disponibilidad y accesibilidad de información y datos relevantes para el análisis, ya que al estar la tesis enfocada en casos más representativos y estudiados, se facilita el acceso a fuentes confiables y actualizadas que respalden los hallazgos y conclusiones de la tesis; en quinto y último lugar, la elección de supuestos con particularidades diversas y relevantes enriquece la comprensión y el análisis de los diferentes factores que intervienen en el despido disciplinario, lo que permite una comparación y contrastación más rica entre los distintos contextos laborales, lo que a su vez contribuye a la formulación de conclusiones más robustas y fundamentadas. Es decir, que la justificación de la selección de los supuestos de relaciones laborales con particularidades de la tesis se basa en la intención de brindar un análisis profundo y representativo del despido disciplinario en contextos laborales específicos, con una clara orientación hacia la relevancia, la coherencia, la aplicabilidad y la disponibilidad de información, con el objetivo de lograr una investigación sólida y significativa que aporte conocimientos valiosos al derecho laboral y al ámbito de las relaciones laborales.

En conclusión, la elección de las relaciones laborales especiales y los supuestos de relaciones laborales con particularidades incluidos en la tesis está fundamentada en criterios de relevancia, representatividad y complejidad: criterios que permiten abordar de manera exhaustiva y significativa las particularidades laborales en el contexto del despido disciplinario, ofreciendo una contribución valiosa y bien fundamentada al campo del derecho laboral y las relaciones laborales.

Es importante advertir que el presente trabajo de tesis doctoral tiene como objetivo explorar y analizar en profundidad el tema del despido disciplinario en el contexto de las relaciones laborales especiales y otras relaciones con particularidades en el marco del derecho laboral español: la elección de este objeto de estudio se fundamenta en la relevancia y complejidad que presenta el despido disciplinario como una de las causas de extinción del contrato de trabajo y su impacto tanto en los empleadores como en los trabajadores involucrados en estas relaciones laborales específicas. Se deriva de que el despido disciplinario es una figura legal que permite a los empleadores poner fin al contrato de trabajo en caso de incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador, y su aplicación conlleva consecuencias significativas para ambas partes, ya que afecta el sustento económico y la estabilidad laboral del empleado, al tiempo que involucra la toma de decisiones importantes por parte del empleador, considerando aspectos legales, éticos y laborales.

La elección de enfocar la investigación en el aspecto específico de "la causa" del despido disciplinario se debe a su carácter fundamental y determinante en el proceso de extinción del contrato de trabajo, puesto que la causa constituye la base legal y justificación para que el empleador pueda tomar esta decisión trascendental, lo que a su vez implica una responsabilidad jurídica de garantizar que la misma esté adecuadamente fundamentada y cumpla con los requisitos legales establecidos. Esta investigación persigue, con un enfoque altamente focalizado y riguroso, discernir las bases sustantivas y contextuales que justifican la terminación del contrato laboral a través de la vía disciplinaria.

La consideración de las causas del despido disciplinario se sitúa como eje central y piedra angular en el cimiento investigativo de la tesis, estableciendo un rumbo argumentativo que ahonda en la intersección entre los marcos normativos y la realidad laboral. Por tanto, la

presente tesis no solo se propone desentrañar las causas en sí mismas, sino también ahondar en su relación con los principios rectores de la legislación laboral, el equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos del trabajador, y el alcance de la tutela judicial en la materia. La perspicacia académica y el rigor jurídico que orientan esta investigación se proyectan en el análisis de las causas que sustentan el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales, un ámbito que demanda un entendimiento acucioso de los matices inherentes a cada tipo de relación y a las peculiaridades que las enmarcan. Asimismo, la investigación se expande a las relaciones de trabajo que ostentan particularidades singulares, estableciendo puentes analíticos entre la normativa, la jurisprudencia y las dinámicas laborales concretas.

La tesis se erige, por tanto, como un faro investigativo destinado a disipar la complejidad y ambigüedad que rodea las causas del despido disciplinario en relaciones laborales especiales y situaciones laborales con particularidades específicas. A través de un análisis detallado y una consideración jurídica profunda, se aspira a sentar las bases para una comprensión sólida y contextualizada de las circunstancias que justifican la terminación del contrato laboral por razones disciplinarias, contribuyendo así al enriquecimiento del discurso académico y a la formulación de directrices más esclarecidas en la esfera jurídico-laboral.

En contraste, aunque los requisitos formales, calificación y efectos de una u otra calificación del despido disciplinario son aspectos igualmente relevantes, se ha decidido priorizar el estudio de la causa debido a su influencia directa en la procedencia o improcedencia del despido y sus consecuencias legales y económicas para ambas partes: en primer lugar los requisitos formales establecidos en la normativa laboral son fundamentales para garantizar la protección de los derechos del trabajador y evitar posibles abusos o despidos injustificados, y están estrechamente vinculados con la causa del despido, pues la falta de cumplimiento de alguno de ellos puede afectar la validez de la medida tomada por el empleador; en segundo término, la calificación del despido como procedente, improcedente o nulo también es un aspecto de gran relevancia, pues al tiempo que determina si la decisión del empleador ha sido justificada adecuadamente y si el trabajador tiene derecho a indemnización o readmisión en el puesto de trabajo, esta calificación se basa en gran medida en el análisis de la causa del despido y su adecuación a la normativa laboral; y en tercer término, los efectos de una u otra calificación también están intrínsecamente relacionados con la causa, ya que reflejan la idoneidad de la decisión del empleador y su coherencia con la legislación vigente.

Indudablemente, el estudio exhaustivo y holístico de las causas que fundamentan el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y en las relaciones de trabajo con particularidades singulares demanda una consideración integral que no solo se circunscriba a las causas en sí mismas, sino que abarque también los restantes aspectos que conforman la totalidad del fenómeno del despido disciplinario. Así, se requiere una exploración rigurosa de cada uno de los componentes que configuran esta institución laboral, tales como la forma, calificación y efectos del despido disciplinario.

La forma en que se lleva a cabo el despido disciplinario es un componente de suma relevancia, ya que esta dimensión no solo delinea los procedimientos y requisitos que deben cumplirse para efectuarlo, sino que también establece la interacción entre las partes involucradas; particularmente en el contexto de las relaciones laborales especiales y situaciones con particularidades específicas, la forma del despido disciplinario adquiere matices singulares que pueden derivar de las normativas específicas que rigen cada tipo de relación laboral, por lo que el análisis debe considerar la adecuación de los procedimientos y formalidades a las circunstancias particulares de cada modalidad de relación laboral.

La calificación del despido disciplinario implica un juicio valorativo sobre la idoneidad y legitimidad de la causa alegada por el empleador para justificar la terminación del contrato laboral. Así, en las relaciones laborales especiales y en aquellas con particularidades específicas, este análisis calificativo se entrelaza con las características propias de cada tipo de relación, así como con las peculiaridades laborales que enmarcan a los trabajadores involucrados, por lo que se debe dirigir la atención hacia cómo se efectúa este juicio de calificación en cada contexto, considerando los estándares jurisprudenciales y normativos que orientan dicha evaluación.

Finalmente, los efectos del despido disciplinario representan un área de profundo interés en el análisis de las causas que lo sustentan, ya que dichos efectos pueden variar en función de la naturaleza de la relación laboral y las particularidades que la caracterizan. La manera en que se manifiestan las consecuencias derivadas del despido disciplinario puede tener implicaciones importantes en la vida y el bienestar de los trabajadores, así como en la propia organización y funcionamiento de las relaciones laborales: por tanto, una comprensión exhaustiva de estos

efectos resulta crucial para evaluar la equidad y legalidad de las causas del despido disciplinario en cada contexto.

En conclusión, el análisis de las causas del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y en relaciones de trabajo con particularidades requiere una consideración integral que abarque no solo las causas en sí mismas, sino también los restantes aspectos que configuran esta institución laboral. La forma, calificación y efectos del despido disciplinario se interconectan de manera intrínseca con las circunstancias y marcos normativos que caracterizan a cada tipo de relación laboral, otorgando así una dimensión comprehensiva y matizada al análisis de esta materia.

Es por esta razón por la que la tesis se centra en el análisis de la causa del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y otras relaciones con particularidades, reconociendo su relevancia y su impacto en las partes involucradas, ya que al enfocar la investigación en este aspecto clave de la causa, se pretende contribuir al conocimiento jurídico en el campo del derecho laboral y promover un mayor entendimiento sobre los desafíos y responsabilidades que implica el despido disciplinario en estos contextos laborales específicos.

En el contexto del despido disciplinario de las relaciones laborales especiales, es relevante destacar que estas modalidades de empleo presentan particularidades específicas que las distinguen de las relaciones laborales comunes. Estas particularidades pueden afectar tanto la extinción del contrato como el despido disciplinario, ya que las normativas aplicables y las circunstancias laborales propias de cada tipo de relación laboral especial juegan un papel determinante en estos procesos. A continuación se realiza la valoración de cada una de las relaciones laborales especiales:

En primer lugar, respecto a la relación laboral especial del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c). El despido disciplinario en esta relación laboral especial puede estar determinado por la necesidad de proteger los intereses estratégicos y la confidencialidad empresarial, ya que el personal de alta dirección generalmente ocupa cargos de máxima responsabilidad en la toma de decisiones y dirección de la empresa. En este contexto, el despido disciplinario podría estar relacionado con el incumplimiento de objetivos, la toma de decisiones

perjudiciales para la compañía, o incluso la competencia desleal en el caso de que el directivo utilice información confidencial o estratégica en beneficio propio o de otra entidad.

Dado que el personal de alta dirección tiene un rol fundamental en el rumbo y éxito de la empresa, el despido disciplinario podría enfocarse en garantizar la continuidad y la estabilidad del negocio, evitando acciones que pongan en riesgo su competitividad o la confianza de los accionistas y socios comerciales. Es importante tener en cuenta que, debido a la especial relevancia de estas posiciones en la empresa, el despido disciplinario en esta relación laboral especial debe cumplir con requisitos específicos para asegurar una evaluación justa y acorde con la normativa laboral y contractual aplicable. En algunos casos, podría ser necesaria la apertura de un expediente contradictorio que involucre a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiese. En resumen, el despido disciplinario del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores se caracteriza por la necesidad de proteger los intereses estratégicos y confidenciales de la empresa, así como garantizar una gestión efectiva y coherente de los altos cargos, en la que la toma de decisiones adecuadas y la protección de la competitividad de la compañía pueden ser consideraciones clave en la evaluación de la gravedad de los incumplimientos y la procedencia del despido disciplinario en esta relación laboral especial.

La relación laboral del servicio del hogar familiar, contemplada en el artículo 2.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se caracteriza por su naturaleza particular y diferenciada debido a las especificidades propias de este tipo de empleo, de lo que se deriva que en este contexto, el despido disciplinario puede tener particularidades que lo hacen distintivo respecto a otras relaciones laborales. Uno de los aspectos que hace especial a esta relación laboral es la intimidad y cercanía que se establece entre el empleado del hogar y el empleador, ya que el trabajador desarrolla sus funciones en un ambiente doméstico y muchas veces convive con la familia que le contrata, proximidad que puede generar situaciones emocionales y personales que no se encuentran presentes en otros ámbitos laborales más tradicionales. Es por ello que en relación al despido disciplinario, esta particularidad se refleja en la necesidad de considerar con especial cuidado la gravedad de los incumplimientos y la aplicación de medidas disciplinarias debido a la intimidad de la relación laboral, por lo que es fundamental que el empleador actúe con sensibilidad y respeto hacia el trabajador, evitando abusos de poder o medidas desproporcionadas. Por ello el despido disciplinario en la relación del servicio del hogar

familiar debe contemplar aspectos relacionados con el trato personal y el respeto mutuo, así como la adecuada comunicación y seguimiento de los posibles problemas o faltas: en muchos casos, se requiere una mayor flexibilidad y empatía por parte del empleador, considerando que el trabajador del hogar puede estar expuesto a situaciones emocionales y familiares complejas. Es esencial por tanto que el despido disciplinario en esta relación laboral especial esté fundamentado en causas reales y justificadas, y que se realice en cumplimiento de los requisitos legales establecidos, siempre considerando que la protección de los derechos del trabajador y la garantía de un trato digno y equitativo son aspectos fundamentales que deben tenerse en cuenta en todo el proceso de despido disciplinario.

Igualmente, la relación laboral de los penados en las instituciones penitenciarias, contemplada en el artículo 2.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, es una modalidad de contratación y empleo especialmente peculiar debido a la situación particular en la que se desarrolla: esta relación laboral se lleva a cabo dentro del contexto de los centros penitenciarios, donde los trabajadores cumplen condenas y desempeñan tareas laborales como parte de programas de reinserción y rehabilitación. Por ello, una de las características destacadas de esta relación laboral es el hecho de que los trabajadores son personas que se encuentran cumpliendo penas de privación de libertad en el contexto de un proceso de reinserción social, lo que implica que la extinción del contrato de trabajo y el despido disciplinario en esta situación tenga connotaciones especiales y diferenciadas respecto a otros tipos de empleo: a) en cuanto a la extinción del contrato, es importante tener en cuenta que la relación laboral de los penados en las instituciones penitenciarias se rige por normativas específicas que tienen en cuenta su situación penitenciaria y su proceso de reintegración social, y que en algunos casos, la finalización del contrato de trabajo puede estar vinculada al cumplimiento de la condena o a decisiones adoptadas por las autoridades penitenciarias; en segundo lugar, y respecto al despido disciplinario, se debe tener en cuenta que la relación laboral en el contexto penitenciario presenta particularidades en la aplicación de medidas disciplinarias, dado que los trabajadores son personas que ya están cumpliendo condenas, las causas y procedimientos de despido disciplinario son evaluados de forma específica, considerando la situación penitenciaria y las posibles implicaciones en el proceso de rehabilitación, al igual que es relevante destacar que el despido disciplinario en esta relación laboral puede tener en cuenta aspectos relacionados con la seguridad y el buen funcionamiento del centro penitenciario, ya que se trata de un ambiente controlado y con normas estrictas, y donde el incumplimiento de las reglas y normativas del centro puede ser

considerado una causa de despido disciplinario, en la medida en que afecte la seguridad o el normal desarrollo de las actividades penitenciarias. En conclusión, la relación laboral de los penados en las instituciones penitenciarias es especial debido a su contexto penitenciario y al proceso de reinserción social en el que se desarrolla, lo que se refleja en la forma en que se puede llevar a cabo la extinción del contrato y en la evaluación de las causas y procedimientos de despido disciplinario, teniendo en cuenta la situación particular de los trabajadores y las normativas penitenciarias.

La relación laboral especial de los deportistas profesionales, contemplada en el artículo 2.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, se caracteriza por su singularidad debido a la naturaleza del trabajo desempeñado y las particularidades del ámbito deportivo, debido a que esta relación laboral tiene características únicas que la diferencian de otros tipos de empleo y, por lo tanto, la extinción del contrato y el despido disciplinario presentan aspectos específicos que merecen ser destacados. Así, siguiendo con lo expuesto, una de las principales peculiaridades de esta relación laboral es que los deportistas profesionales suelen tener contratos de duración determinada o ligados a eventos o temporadas deportivas, además de ser contratos que pueden estar sujetos a cláusulas específicas relacionadas con el rendimiento deportivo, metas a alcanzar o incluso cláusulas de rescisión ante el interés de otros clubes o equipos: esto implica que la extinción del contrato puede estar vinculada a razones deportivas y económicas particulares, lo cual puede influir en la decisión de un despido disciplinario.

En el contexto deportivo, y como el rendimiento y la conducta de los deportistas pueden tener un impacto significativo en el equipo y la imagen del club o institución, las causas de despido disciplinario pueden estar relacionadas con el incumplimiento de normas de comportamiento dentro y fuera del campo, bajo rendimiento deportivo, conductas antideportivas, entre otros aspectos que afecten la reputación y el buen funcionamiento del equipo. Al igual que respecto a otro aspecto de importancia que considerar, puesto que los deportistas profesionales suelen estar sometidos a regulaciones específicas establecidas por las federaciones deportivas y las ligas en las que compiten, regulaciones que pueden contemplar causas y procedimientos de despido disciplinario específicos para el ámbito deportivo, lo mismo que es preciso tener en consideración las resoluciones de los organismos deportivos, como sanciones o suspensiones, que pueden tener un impacto en la decisión de un despido disciplinario.

Por otro lado, el despido disciplinario de un deportista profesional puede tener implicaciones económicas importantes, especialmente si el contrato incluye cláusulas de compensación por rescisión anticipada o indemnizaciones en caso de despido injustificado. La naturaleza contractual y económica de esta relación laboral puede hacer que el despido disciplinario sea objeto de litigios y controversias, especialmente si hay diferencias en la interpretación de las cláusulas contractuales.

En conclusión, la relación laboral especial de los deportistas profesionales es particular debido a la naturaleza del trabajo y las regulaciones específicas del ámbito deportivo, lo que se refleja en la extinción del contrato y el despido disciplinario, donde las causas y procedimientos pueden estar influenciados por el rendimiento deportivo, el comportamiento dentro y fuera del campo, las regulaciones deportivas y las cláusulas contractuales relacionadas con el rendimiento y la rescisión anticipada: la singularidad de esta relación laboral hace que el despido disciplinario de los deportistas profesionales sea una cuestión compleja y especial que requiere un análisis detallado y consideración de múltiples factores.

En referencia a la relación laboral especial 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, según lo establecido en el artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, indicar que ésta se caracteriza por su especificidad y singularidad en el ámbito artístico y cultural, por lo que presenta aspectos particulares que influyen en la extinción del contrato y, especialmente, en el despido disciplinario. Lo que hace especial a esta relación laboral es la naturaleza del trabajo artístico, que a menudo se caracteriza por proyectos temporales, contratos de esa temporalidad y una gran movilidad laboral debido a la realización de producciones artísticas en diferentes lugares y con diferentes equipos, puesto que la relación entre el artista y el empleador suele estar vinculada a proyectos específicos y puede variar en función de la duración y la naturaleza de cada proyecto.

En aras a su especial consideración, es preciso destacar como el contexto artístico, la creatividad y la interpretación son aspectos fundamentales del trabajo, lo que puede generar conflictos en la interpretación de las expectativas y demandas del empleador en relación con el rendimiento artístico, ya que la subjetividad del arte puede generar diferencias de opinión en cuanto a la

calidad y adecuación del trabajo artístico, lo que puede influir en la decisión de un despido disciplinario. Además, las relaciones laborales en el ámbito artístico a menudo implican una interdependencia entre los diferentes miembros del equipo artístico y técnico, en la que las dinámicas de trabajo en la industria cultural y artística pueden ser más informales y basadas en la confianza y el respeto mutuo entre los profesionales involucrados, lo que supone que las causas de despido disciplinario pueden estar relacionadas con la falta de colaboración, el conflicto entre los miembros del equipo o la disminución de la cohesión en el desarrollo de un proyecto artístico. Otro aspecto relevante es que en el ámbito artístico se pueden dar situaciones de vulnerabilidad o precariedad laboral, especialmente para los artistas emergentes o aquellos que trabajan en producciones de menor envergadura económica, lo que sin duda puede afectar la estabilidad y seguridad laboral de los artistas, y las decisiones de despido disciplinario pueden estar influenciadas por aspectos económicos y contractuales.

En resumen, la relación laboral especial de las personas artistas en las artes escénicas, audiovisuales y musicales presenta particularidades únicas debido a la naturaleza del trabajo artístico, la temporalidad de los proyectos y la interdependencia entre los miembros del equipo artístico, lo cual se refleja en la extinción del contrato y el despido disciplinario, donde las causas pueden estar vinculadas a la interpretación artística, la colaboración en el equipo y la vulnerabilidad laboral: la singularidad de esta relación laboral en el ámbito artístico hace que el despido disciplinario de los artistas sea una cuestión compleja y especial que requiere un análisis detallado y consideración de los aspectos creativos, profesionales y contractuales involucrados.

Continuando con la relación laboral especial regulada en el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, que se refiere a los trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en los centros especiales de empleo, reconocer que es una relación laboral que presenta características especiales y distintivas, principalmente relacionadas con el enfoque de inclusión laboral y protección de los derechos de las personas con discapacidad, ya que lo que hace especial a esta relación laboral es que está diseñada para fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad, proporcionándoles un entorno de trabajo adecuado y adaptado a sus necesidades particulares, como son los centros especiales de empleo, empresas que tienen como objetivo principal la integración laboral de las personas con discapacidad, brindándoles oportunidades de empleo y formación específica para su desarrollo profesional.

En el contexto del despido disciplinario de los trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo, es fundamental tener en cuenta las particularidades que surgen debido a su condición de personas con discapacidad. La normativa establece ciertas garantías y protecciones para estos trabajadores, con el propósito de asegurar su inclusión en el ámbito laboral y evitar posibles discriminaciones. Por ejemplo, en el caso del despido disciplinario, las causas deben estar debidamente fundamentadas y justificadas, y en ningún caso podrán basarse en la discapacidad del trabajador, lo que significa que no se puede despedir a un trabajador con discapacidad únicamente por razón de su discapacidad, ya que esto constituiría una discriminación prohibida por la ley. Además, al tratarse de centros especiales de empleo, es necesario tener en cuenta las funciones y tareas específicas que desempeñan los trabajadores con discapacidad en estos contextos laborales, puesto que en muchos casos, las labores asignadas pueden estar adaptadas a las capacidades y habilidades de cada individuo, lo que puede influir en la evaluación de su desempeño y rendimiento laboral.

Por lo tanto, en el despido disciplinario de los trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo, se debe prestar especial atención a aspectos como la adecuación del puesto de trabajo a las necesidades del trabajador, la consideración de posibles ajustes razonables para facilitar su desempeño, y la valoración objetiva de su conducta o rendimiento laboral, sin que la discapacidad sea un factor determinante en la decisión de despido. De lo que puede concluirse que la relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en los centros especiales de empleo es especial debido a su enfoque de inclusión y protección de los derechos de las personas con discapacidad, y que en el despido disciplinario, se deben considerar las garantías legales y protecciones establecidas para estos trabajadores, y se debe evitar cualquier tipo de discriminación basada en su discapacidad, siendo -como en todos los casos- fundamental analizar las causas del despido de manera objetiva y justificada, tomando en cuenta las particularidades de cada trabajador y las adaptaciones razonables que puedan haberse implementado para asegurar su integración en el ámbito laboral.

Para el caso de la relación laboral especial regulada en el artículo 2.1.j) del Estatuto de los Trabajadores, que corresponde a la residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, indicar que presenta particularidades que la hacen especial y diferente de las relaciones

laborales comunes, puesto que esta relación laboral está dirigida a médicos y profesionales de la salud en formación que desean especializarse en determinadas áreas médicas, como parte de su proceso formativo. Un destacado elemento que hace especial a esta relación laboral es que está vinculada a la formación y capacitación de profesionales de la salud, quienes se encuentran en una etapa de aprendizaje y adquisición de habilidades y conocimientos especializados, y en muchos casos, estos profesionales se encuentran realizando su residencia en hospitales y centros de salud, donde reciben una formación práctica bajo la supervisión de médicos y especialistas experimentados.

En el contexto del despido disciplinario de los especialistas en formación en Ciencias de la Salud, es importante considerar las particularidades de esta relación laboral y su objetivo formativo: la extinción del contrato y, en especial, el despido disciplinario, deben abordarse con sensibilidad y precaución debido a la relevancia de la formación médica y la calidad de atención en la prestación de servicios de salud. En algunos casos, los motivos para un despido disciplinario en esta relación laboral podrían estar relacionados con el incumplimiento de las normas y protocolos médicos, negligencias graves en el desempeño de sus funciones o conductas que pongan en riesgo la seguridad y la salud de los pacientes, aunque debido a la naturaleza formativa de la relación laboral, es importante considerar si el trabajador en formación recibió una capacitación adecuada, orientación y supervisión, y si se le proporcionaron las herramientas necesarias para evitar posibles errores o negligencias. En el caso del despido disciplinario también debe tenerse en cuenta el impacto en su carrera profesional y su formación médica: un despido injustificado o mal fundamentado podría afectar negativamente su trayectoria profesional y su oportunidad de especialización, lo que puede tener repercusiones en la calidad del sistema de salud y en la atención médica brindada a los pacientes.

En conclusión, la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud es especial debido a su objetivo formativo y la capacitación de profesionales médicos en áreas especializadas, por lo que en el despido disciplinario, es fundamental tener en cuenta la formación y capacitación recibida por el trabajador en formación, así como la relevancia de su desempeño en la prestación de servicios de salud. Se debe actuar en estos casos con sensibilidad y prudencia para asegurar que cualquier medida disciplinaria se base en fundamentos justificados y que no afecte negativamente la formación y

la carrera profesional del especialista en formación, donde el enfoque en la calidad de la atención médica y la seguridad del paciente debe prevalecer en todo momento.

Sobre la relación laboral especial regulada en el artículo 2.1.j) del Estatuto de los Trabajadores, que se refiere a los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, ya sean individuales o colectivos, presenta características que la hacen especial y diferente de las relaciones laborales comunes, al ser una relación laboral destinada a profesionales del derecho que ejercen su actividad en el ámbito de los despachos de abogados, donde brindan asesoramiento legal, representación y defensa de los intereses de sus clientes. Por ello, lo que hace particular a esta relación laboral es la naturaleza profesional de la actividad desarrollada, puesto que Los abogados que trabajan en despachos ejercen una profesión que requiere un alto grado de conocimiento jurídico y una formación especializada en diversas áreas del derecho, además de que en el ejercicio de su labor, los abogados tienen la responsabilidad de representar los intereses de sus clientes, lo que implica un deber de confidencialidad y lealtad hacia estos.

En el contexto del despido disciplinario, es importante considerar las particularidades de esta profesión y la relación de confianza que mantienen con sus clientes, lo que supone que el despido disciplinario en esta relación laboral puede ser más delicado debido a la naturaleza confidencial de la información manejada y la relevancia de mantener la confianza del cliente en el profesional. Así, en algunos casos, los motivos para un despido disciplinario pueden estar relacionados con el incumplimiento de los deberes de confidencialidad, conflictos de interés, mala praxis profesional o violaciones éticas: en estas situaciones, la extinción del contrato puede ser justificada si se demuestra una conducta grave y negligente por parte del abogado que ponga en riesgo la confianza del cliente o afecte negativamente a su representación. Sin embargo, debido a la especialidad de la profesión legal y la importancia de mantener altos estándares éticos y profesionales, es esencial que el despido disciplinario se base en fundamentos sólidos y pruebas sustanciales, lo que obliga a que los procedimientos disciplinarios deban llevarse a cabo de manera justa y transparente, permitiendo al abogado acusado presentar su defensa y contar con la oportunidad de ser escuchado. Por esta razón también, es fundamental que los despachos de abogados establezcan políticas claras y protocolos para abordar cualquier situación que pueda dar lugar a un despido disciplinario, lo que puede incluir la implementación de códigos de ética, formación continua para los abogados y mecanismos de resolución de conflictos internos.

En conclusión, la relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados es particular debido a la naturaleza profesional de su actividad, la confidencialidad de la información manejada y la responsabilidad hacia sus clientes: esto conlleva a que en el despido disciplinario, se debe tener en cuenta la relevancia de mantener altos estándares éticos y profesionales, así como la necesidad de fundamentar cualquier medida disciplinaria en pruebas sólidas, y que además, la transparencia y la justicia en los procedimientos disciplinarios son aspectos fundamentales para preservar la confianza en el ejercicio de la abogacía y mantener la calidad del servicio prestado a los clientes.

La relación laboral con particularidades del personal civil no funcionario en establecimientos militares es especial y única debido a su estrecha vinculación con el ámbito militar, pues se desarrolla por una categoría de empleados civiles que brinda apoyo administrativo, técnico o logístico a las fuerzas armadas, y su trabajo se desarrolla en un entorno altamente regulado y disciplinado. Así, lo que hace igualmente particular a esta relación laboral es su sujeción a las normas y disciplina militares, lo que se refleja tanto en la extinción del contrato como, especialmente, en el despido disciplinario. Además, algunos aspectos relevantes de particularidad son los siguientes: a) existencia de normas y regulaciones militares, que los empleados civiles en establecimientos militares deben cumplir, lo que incluye mantener la disciplina, el respeto a la jerarquía y la confidencialidad de la información sensible; b) la seguridad y defensa nacional, ya que el trabajo en establecimientos militares implica el manejo de información clasificada y estratégica relacionada con la seguridad y defensa nacional, lo que exige a estos empleados un alto grado de responsabilidad y confidencialidad; c) jerarquía y obediencia, al igual que en las fuerzas armadas, existe una clara jerarquía de mando en el ámbito militar, y se espera que los empleados civiles acaten las órdenes de sus superiores jerárquicos; y d) disciplina y efectividad operativa, dado que el personal civil en establecimientos militares contribuye directa o indirectamente a la eficiencia operativa de las fuerzas armadas, se presta especial atención a la disciplina y al cumplimiento riguroso de sus funciones.

En el contexto del despido disciplinario, estas particularidades son relevantes, ya que cualquier falta o comportamiento que afecte la seguridad, el orden, la disciplina o la efectividad operativa en un establecimiento militar puede considerarse como una infracción grave: la relación laboral de estos empleados se rige por el principio de lealtad y respeto hacia las instituciones militares.

Por ello, cuando se produce un despido disciplinario en esta relación laboral, los procedimientos son especialmente rigurosos y complejos debido a la naturaleza sensible y crítica de las actividades militares, y por ende, la decisión de despedir a un empleado civil en un establecimiento militar debe estar fundamentada en hechos sólidos y probados que demuestren un incumplimiento grave de las obligaciones y responsabilidades laborales. Es importante destacar que la extinción del contrato o el despido disciplinario de un empleado civil en un establecimiento militar puede tener consecuencias significativas tanto para la organización como para el propio empleado: dada la relevancia de la seguridad y la defensa nacional, se busca asegurar que los procedimientos de despido sean justos y equitativos, garantizando al mismo tiempo la integridad y eficacia de las operaciones militares.

Muy semejante con la relación particular anterior, es la que existe en el personal al servicio de las bases militares de Estados Unidos en España, que se caracteriza como especial y única debido a su vinculación con el ámbito militar de otro país que opera en territorio español: no se olvide que esta categoría de empleados civiles brinda apoyo administrativo, logístico o técnico a las fuerzas armadas de Estados Unidos, y su trabajo se desarrolla dentro de las bases militares ubicadas en suelo español. Por ello, otro elemento diferenciador y característico que hace particular a esta relación laboral es su carácter internacional y la aplicación de la legislación laboral y las normativas de dos países diferentes, lo que tiene indudable reflejo tanto en la extinción del contrato como, especialmente, en el despido disciplinario. Así varios aspectos peculiares deben ser considerados: a) legislación laboral dual, ya que los empleados civiles que trabajan en las bases militares de Estados Unidos en España están sujetos tanto a la legislación laboral española como a las regulaciones laborales establecidas por el Gobierno de Estados Unidos, lo que genera una complejidad adicional en la gestión de sus contratos y la aplicación de medidas disciplinarias; b) existencia de cuerdos internacionales, ya que la presencia de bases militares extranjeras en territorio español está regulada por acuerdos bilaterales entre España y Estados Unidos, que establecen disposiciones especiales en materia laboral y de protección de derechos para los empleados civiles que trabajan en estas bases; c) jurisdicción y competencia, puesto que en caso de un despido disciplinario, puede surgir la cuestión de qué jurisdicción o sistema legal es aplicable para resolver posibles conflictos, ya que dependiendo del caso, el trabajador podría tener derecho a recurrir a la justicia española, a la estadounidense o a mecanismos específicos establecidos en los acuerdos bilaterales; y d) seguridad y defensa, máxime cuando en una base militar alberga a personal militar y equipo estratégico, lo que

conlleva la existencia de medidas de seguridad y confidencialidad adicionales. Cualquier incumplimiento grave de estas normas podría tener implicaciones significativas en términos de seguridad y cooperación bilateral.

En el contexto del despido disciplinario, estas particularidades internacionales pueden tener un impacto significativo en el proceso y las consecuencias del despido. Es esencial que las acciones disciplinarias estén respaldadas por pruebas sólidas y que se sigan los procedimientos adecuados para garantizar la protección de los derechos de los empleados y la preservación de la cooperación entre España y Estados Unidos. Así, el despido disciplinario de un empleado al servicio de las bases militares de Estados Unidos en España puede requerir una evaluación cuidadosa de los aspectos legales y contractuales que rigen su empleo, además de la existencia de mecanismos específicos de resolución de disputas para este tipo de casos, lo que agrega una dimensión adicional de complejidad.

La relación laboral con particularidades del personal laboral de las Administraciones Públicas en España es especial debido a su naturaleza de empleados públicos, que trabajan en diferentes organismos y entidades del sector público, y que se encuentra regulada por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que establece un marco normativo específico para su contratación, derechos y deberes. Lo que hace particular a esta relación laboral es el hecho de que estos trabajadores prestan servicios en el ámbito del sector público, lo que implica ciertas características distintivas que se reflejan tanto en la extinción del contrato como, especialmente, en el despido disciplinario: a) el régimen jurídico específico, y es que los empleados públicos están sujetos a un régimen jurídico especial establecido en el EBEP, marco normativo que detalla aspectos como los derechos y deberes del personal, el sistema de selección, las garantías para la estabilidad en el empleo y los procedimientos para la resolución de conflictos laborales, incluido el despido disciplinario; b) la existencia de principios de servicio público, por el que los empleados públicos tienen el deber de actuar de acuerdo con los principios de objetividad, imparcialidad, legalidad, transparencia, eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones, principios que influyen en la evaluación de su conducta y desempeño laboral, especialmente cuando se considera un despido disciplinario; c) causas y procedimientos de despido, puesto que el EBEP establece las causas por las cuales un empleado público puede ser despedido disciplinariamente, señalando que entre estas causas se incluyen el incumplimiento grave de sus funciones, el acoso laboral o cualquier otra conducta que implique un quebrantamiento

grave de los deberes y responsabilidades propios del empleo público; d) garantías y procedimientos de defensa, ya que el EBEP también establece los procedimientos y garantías que deben seguirse en caso de un despido disciplinario, lo que incluye el derecho del empleado a ser informado por escrito de las causas que motivan el despido y a presentar alegaciones en su defensa; y e) órganos competentes, ya que en el caso del despido disciplinario de empleados públicos, existen órganos y comisiones específicas encargadas de evaluar la procedencia del despido y tomar decisiones en función de las pruebas presentadas y las alegaciones del empleado.

En resumen, la relación laboral del personal laboral de las Administraciones Públicas es particular debido a su condición de empleados públicos y al marco normativo establecido por el EBEP: particularidad que se refleja en la extinción del contrato y, especialmente, en el despido disciplinario, donde se aplican procedimientos y criterios específicos para garantizar la legalidad y la protección de los derechos de los empleados públicos; el EBEP busca asegurar que cualquier despido disciplinario sea fundamentado y justo, con el debido respeto a los principios y valores del servicio público.

Finalmente, la relación laboral con particularidades del personal laboral de la Administración General del Estado, regulada por su convenio colectivo único, es especial debido a que estos trabajadores prestan servicios en el ámbito de la Administración Pública central del país. Esta relación laboral tiene características distintivas que se reflejan tanto en la extinción del contrato como, sobre todo, en el despido disciplinario, lo que se manifiesta por la existencia de una serie de características particulares: a) especificidades propias del sector público, por la que los trabajadores del personal laboral de la Administración General del Estado desempeñan funciones relacionadas con el servicio público y el cumplimiento de las tareas y competencias de la Administración, por lo que su labor está vinculada directamente al bienestar de la sociedad y al funcionamiento del Estado; b) marco normativo propio, a través del convenio colectivo único, instrumento que regula las condiciones laborales y las relaciones entre los empleados y la Administración General del Estado, establece los derechos, deberes, remuneraciones y procedimientos específicos aplicables a estos trabajadores; c) procedimientos de despido, ya que el convenio colectivo único establece los procedimientos y garantías que deben seguirse, así como las causas justificadas para el despido, entre las que incluyen el incumplimiento grave de sus funciones, mala conducta, insubordinación o cualquier otra infracción grave de los

deberes laborales; d) órganos de decisión, fijados por el convenio colectivo, se determina los órganos o comisiones competentes para evaluar la procedencia del despido y tomar decisiones en función de las pruebas presentadas y las alegaciones del empleado; y e) especialidades administrativas, puesto que al trabajar en la Administración General del Estado los empleados están sujetos a las particularidades y exigencias propias del ámbito público, como el cumplimiento de normativas específicas, la responsabilidad en la gestión de recursos públicos y la rendición de cuentas a las autoridades superiores.

En resumen, la relación laboral con particularidades del personal laboral de la Administración General del Estado, regida por su convenio colectivo único, se caracteriza por su vinculación con el servicio público y la Administración central del país, lo que tiene inevitable reflejo en la extinción del contrato y, especialmente, en el despido disciplinario, donde se aplican procedimientos y criterios específicos para garantizar la legalidad y la protección de los derechos de los trabajadores, al tiempo que se asegura el buen funcionamiento de la Administración Pública.

2. JUSTIFICACIÓN

La extinción del contrato de trabajo y la finalización de la relación laboral entre empleado y empleador, además de tener incidencia en el ámbito de la empresa por los efectos que sobre ésta y el trabajador afectado supone, es considerada un tema permanente de debate social, cultural político, económico y académico. El tratamiento jurídico respecto a la modalidad de extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basado en el despido disciplinario, específicamente sobre el que se produce dentro del marco regulatorio de las relaciones laborales especiales y las causas que lo justifican, es una materia de indudable relevancia y actualidad.

Desde el punto de vista jurídico laboral, la extinción de la relación laboral es uno de los puntos cruciales del contrato de trabajo, pues supone la ruptura traumática de un previo acuerdo de las partes, basada formalmente esa extinción en el incumplimiento de una parte respecto de otra. Es, pues, una institución central para el Derecho del Trabajo.

Efectivamente, la comprensión cabal del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y en las relaciones de trabajo con peculiaridades específicas implica, necesariamente,

inscribir dicho análisis en un contexto más amplio y abarcativo: el vasto espectro de formas de extinción del contrato de trabajo, si bien el despido disciplinario se erige como una de las manifestaciones más relevantes de la terminación de la relación laboral, no puede ser concebido de manera aislada, sino en la constelación de las múltiples modalidades que dan término a la vinculación laboral.

La perspectiva global sobre la extinción del contrato de trabajo abarca un repertorio de situaciones que pueden conducir a la conclusión de la relación laboral, y que trascienden la noción simplista de unilateralidad o finalización abrupta. Entre estas modalidades se cuentan, además del despido disciplinario, la renuncia del trabajador, la extinción por mutuo acuerdo, la terminación por causas objetivas o por fuerza mayor, entre otras: cada una de estas formas atañe a circunstancias diversas, operando bajo fundamentos jurídicos distintos y desplegando efectos específicos sobre las partes involucradas y el propio entramado laboral. La inclusión del despido disciplinario dentro de este contexto amplio de formas de extinción del contrato de trabajo propende a contextualizar y relucir las particularidades y matices inherentes al despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y situaciones con particularidades específicas, puesto que al considerar este fenómeno en el marco de otras modalidades de término del vínculo laboral, emerge la complejidad inherente a la toma de decisiones que conduce a la terminación laboral, sea por razones disciplinarias o por otras justificaciones legales.

Desde una perspectiva jurídica, este enfoque amplio sobre la extinción del contrato de trabajo insta a cuestionar no solo las causas y circunstancias que motivan el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y situaciones singulares, sino también a reflexionar sobre el marco normativo que regula y ampara estas diversas formas de conclusión del contrato. La interacción dialéctica entre el despido disciplinario y otras modalidades de extinción revela la riqueza y la sofisticación del sistema laboral, exhortando a ponderar con minuciosidad y profundidad las consideraciones legales, éticas y contextuales que enmarcan estas decisiones laborales de alta trascendencia.

En suma, la tesis se apoya en la consideración global de la extinción del contrato de trabajo como telón de fondo para analizar y comprender el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y situaciones con peculiaridades específicas. Esta perspectiva erige un

marco conceptual robusto y contextualizado que trasciende el enfoque estrecho, otorgando así una dimensión comprensiva y enriquecedora al análisis de esta institución laboral fundamental en la realidad jurídica y laboral contemporánea.

Es entonces lógico que despido disciplinario del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo sea un tema que suscita una profunda reflexión desde la perspectiva jurídica y social, modalidad de terminación laboral que representa en mi consideración personal un delicado equilibrio entre los derechos y obligaciones de ambas partes involucradas en la relación laboral. Cuando un empleador decide recurrir al despido disciplinario, está ejerciendo una de las prerrogativas más significativas que la legislación laboral le otorga, a saber, la decisión de poner fin al contrato de trabajo basándose en el incumplimiento grave y culpable del trabajador, lo que sin duda tiene consecuencias de gran alcance en la vida del empleado afectado. Por lo tanto, es fundamental que se realice con estricto respeto a los principios de proporcionalidad y justicia, ya que en este contexto, es crucial asegurar que el despido disciplinario se sustente en una causa justificada, que haya sido debidamente probada y documentada por el empleador: exigencia que busca salvaguardar los derechos del trabajador y evitar que se utilice el despido como una herramienta arbitraria o abusiva, pues es fundamental proteger al trabajador de despidos infundados, discriminatorios o que vulneren sus derechos fundamentales.

En contraste con el despido disciplinario, no puede dejarse atrás recordar que existen otras causas de extinción del contrato de trabajo que también merecen un análisis cuidadoso: ahí se encuentran, por un lado, las causas objetivas, que se basan en circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción que afectan a la empresa, que son situaciones que pueden llevar a despidos por razones ajenas al comportamiento o desempeño del trabajador, y en las que es crucial considerar cómo se garantiza la protección de los derechos del empleado en estos casos; y por otro lado, se encuentran las causas dependientes de la voluntad del trabajador, como lo es la renuncia voluntaria, puesto que es esencial que el trabajador pueda ejercer su derecho a renunciar de forma libre y consciente, sin coacciones indebidas y en las que se debe proteger al trabajador de situaciones donde su decisión de renunciar pueda estar influenciada por presiones laborales o situaciones injustas en el entorno laboral.

El análisis de todas estas causas de extinción del contrato de trabajo lleva a una importante reflexión sobre la necesidad de mantener un equilibrio entre los intereses del empleador y los derechos fundamentales del trabajador, ya que como sociedad, se debe asegurar que el marco legal existente proporcione un ambiente laboral justo y equitativo, donde las decisiones de terminación laboral estén basadas en fundamentos sólidos y no en prejuicios o arbitrariedades. Ello hace que abogue por la continua revisión y mejora de la legislación laboral, así como por la promoción de prácticas empresariales responsables y respetuosas con los derechos laborales, al igual que se considera que es fundamental que los trabajadores estén debidamente informados sobre sus derechos y opciones en caso de una finalización laboral, y que tengan acceso a vías justas y eficaces para impugnar despidos que consideren injustos o ilegales. El análisis de la extinción del contrato de trabajo y, en particular, del despido disciplinario, recuerda que el derecho laboral es una herramienta esencial para proteger los derechos de los trabajadores y fomentar relaciones laborales justas y equitativas, conformándose como un área del derecho que requiere de un compromiso constante en la búsqueda de un equilibrio adecuado entre los intereses empresariales y la dignidad y protección de los derechos del trabajador. Resultado de esta investigación es mi responsabilidad en contribuir a este propósito y trabajar en la construcción de un entorno laboral más justo y armonioso para todos los actores involucrados.

El despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y otras relaciones de trabajo particulares, es sin duda alguna como se ha explicado en las palabras anteriores, un tema de vivo interés desde diversos puntos de análisis: de ahí la pertinencia de la realización de esta investigación.

Concretamente sobre la extinción del contrato de trabajo que se lleva a cabo por despido disciplinario, su regulación ad hoc ha sido una constante en la legislación laboral desde las primeras normas producidas en las relaciones laborales. Desde el principio, el legislador ha sido consciente de la necesidad de prever alguna vía para que el empresario pueda poner fin a una relación de trabajo, que pierde su sentido por incumplimiento de la otra parte de los compromisos adquiridos. Hoy en día se encuentra regulado en el art. 54.1 del ET¹, precepto por el que el despido disciplinario posibilita la extinción del contrato de trabajo por decisión del

¹ Art. 54.1 del ET: *“El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”*.

empresario, siempre que esta extinción laboral se base en un incumplimiento del trabajador que satisfaga dos requisitos determinantes y necesarios: la gravedad y la culpabilidad. E igualmente el art. 54.2 del ET² identifica los incumplimientos contractuales que pueden conllevar se haga efectivo el despido disciplinario del trabajador: faltas de asistencia o puntualidad al trabajo, que sean repetidas e injustificadas; situaciones de indisciplina o desobediencia; ofensas verbales o físicas; transgresión de la buena fe contractual y el abuso de la confianza en el trabajo y su desempeño; disminución continuada y voluntaria en el rendimiento; embriaguez habitual o toxicomanía; 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. Esta norma general contempla las causas y comportamientos por las que se entiende que se produce, por parte del trabajador, un incumplimiento contractual.

La consideración del régimen jurídico del despido disciplinario lleva a reconocer que el aspecto específico de "la causa" constituye el fundamento primordial para justificar la extinción del contrato de trabajo. Es, sin duda, el eje central que determina la validez y legitimidad de la medida adoptada por el empleador., aunque al analizar el despido disciplinario en su totalidad, se constate la existencia de otros aspectos que se entrelazan y complementan con la causa, otorgándole un carácter completo y definitorio. Así, uno de los aspectos que no puede ser obviado al examinar el despido disciplinario es el cumplimiento de los requisitos formales establecidos en la legislación laboral: la importancia de estos requisitos radica en garantizar que la decisión de despedir a un trabajador se tome siguiendo los procedimientos adecuados, brindando al empleado la oportunidad de defenderse y aportar pruebas en su favor. Estos requisitos también actúan como una salvaguarda contra posibles despidos arbitrarios o injustos, promoviendo la seguridad jurídica tanto para el trabajador como para el empleador.

² Art. 54.2 del ET: “Se consideran 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 ellos. 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 y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

Un segundo aspecto relevante es la calificación del despido disciplinario, es decir, la determinación de si el mismo es procedente, improcedente o nulo, según el análisis de la causa y su adecuación a la normativa laboral; calificación que tiene implicaciones significativas para ambas partes, empresario y trabajador. Así, por ejemplo, en caso de ser declarado procedente, el empleador habrá fundamentado adecuadamente su decisión y la extinción del contrato será válida: sin embargo, si se declara improcedente, el empleador elegirá entre readmitir al trabajador o pagar una indemnización, lo que pone de relieve la importancia de contar con una causa válida y sólida para el despido disciplinario. Igualmente, la misma calificación del despido realizado también puede estar vinculada a los efectos: en algunos casos, la calificación puede afectar el acceso a ciertos beneficios o prestaciones para el trabajador despedido, lo que resalta aún más la relevancia de este aspecto en el proceso de extinción laboral.

La interrelación de estos aspectos estructurales subraya la complejidad y responsabilidad que conlleva el régimen jurídico del despido disciplinario, lo que torna en imperativo que los empleadores actúen con prudencia y responsabilidad al tomar esta medida, asegurándose de que la causa esté debidamente justificada y que se respeten los requisitos formales establecidos en la normativa laboral. Simultáneamente los trabajadores también deben estar informados sobre sus derechos y opciones en caso de un despido disciplinario, incluyendo la posibilidad de impugnar la decisión si consideran que ha sido injusta o no cumple con los requisitos legales.

Discutido lo anterior, la tesis desarrolla el rol fundamental de realizar un análisis profundo sobre el despido disciplinario, realizado desde un enfoque equilibrado que proteja los derechos de las partes involucradas, garantizando unas relaciones laborales justas y respetuosas con la normativa vigente. El régimen jurídico del despido disciplinario es un pilar esencial para mantener la estabilidad y armonía en el ámbito laboral, lo que a su vez contribuye al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa en el contexto del empleo.

En el caso de las relaciones laborales de carácter especial o con particularidades, la relevancia del despido disciplinario se debe indudablemente a esas razones generales; sin embargo, también hay que tener en cuenta que, en estos contratos de trabajo de régimen especial o particular, puede ser necesario atender a circunstancias específicas que permitan la justificación del despido; e incluso que se establezcan reglas específicas para llevar a cabo el despido, a la vista

del contexto singular y de los intereses concurrentes en cada uno de los supuestos que tengan existencia: situación la del despido disciplinario que considere la singularidad de las relaciones laborales de carácter especial y de otras relaciones laborales con acusadas particularidades en su respectiva regulación.

Es importante analizar cuáles son esas diferencias (si existen) entre la norma general y las situaciones específicas que se producen de cara al despido disciplinario, tanto en las relaciones laborales especiales como en aquellas relaciones de trabajo particulares, sujetas a normas específicas reguladoras, que se presentan en el marco regulatorio desarrollado en este trabajo. Se deriva de lo anterior una clara relevancia e interés por el despido disciplinario, relacionada con las implicaciones sociales y económicas que en España produce la figura del despido: para ello, como anexo a este trabajo, se presenta el estudio realizado al respecto de la importancia social y económica que el despido disciplinario supone en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La presente tesis doctoral sobre el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y otras relaciones con particularidades especiales representa una contribución significativa y valiosa al mundo del derecho del trabajo puesto que en ella se aborda este tema con un enfoque integral que permite analizar las diferentes modalidades de despido disciplinario: ofrece por tanto diversas aportaciones que enriquecen el conocimiento y comprensión en este campo específico.

Una de sus aportaciones radica en la consolidación de la información sobre el despido disciplinario de las relaciones laborales especiales y otras relaciones con particularidades en un único trabajo de investigación, lo que representa una aportación relevante en sí misma, ya que al reunir y sintetizar el conocimiento previo, que ha sido abordado de manera separada e independiente en otros estudios, esta tesis facilita el acceso a la información para académicos, juristas y profesionales del derecho laboral, en un enfoque integrador que promueve la comprensión holística del tema, evitando la fragmentación y redundancia de los datos.

Igualmente, esta investigación pone de manifiesto, lo que constituye una importante aportación al derecho laboral, las diferencias existentes en las diferentes causas de despido disciplinario en cada una de las modalidades de relaciones laborales abordadas, puesto que al comparar y analizar cómo se aplican las causas de extinción del contrato de trabajo en las relaciones

laborales comunes, especiales y aquellas con particularidades, se logra una visión completa y precisa de los aspectos distintivos de cada contexto laboral. Esta comprensión profunda es fundamental para desarrollar normativas y prácticas laborales más ajustadas a las necesidades y características específicas de cada relación laboral.

Otra de las importantes aportaciones de esta tesis radica en el establecimiento de un marco de garantía jurídica para el empresario en la toma de decisiones de despido disciplinario, ya que al analizar las causas y condiciones que legitiman el despido en diferentes contextos laborales, se proporciona al empleador una mayor claridad y orientación para tomar decisiones fundamentadas y en concordancia con la legislación vigente, lo que supone un marco de garantía que contribuye a prevenir posibles conflictos y litigios laborales, favoreciendo así la estabilidad y confianza en el ámbito empresarial. Aunque de igual modo esta tesis también ofrece un marco de conocimiento para el trabajador sobre cómo debe ser su cumplimiento para evitar ser sancionado con la figura trascendente del despido disciplinario: al conocer las causas y condiciones que pueden llevar a la extinción de su contrato de trabajo, el trabajador obtiene una guía clara sobre sus responsabilidades, deberes y obligaciones laborales: esta información empodera al empleado, permitiéndole tomar decisiones informadas y cuidar de su empleo y desarrollo profesional.

Complementando la aportación que esta tesis realiza sobre el marco de garantía jurídica tanto para el empresario como para el trabajador, al abordar el tema del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y otras relaciones con particularidades, este trabajo ofrece de manera directa e indirecta recomendaciones valiosas para lograr una aplicación más efectiva y justa de esta figura legal del despido disciplinario, al mismo tiempo que se minimizan las posibles vulneraciones de derechos tanto de los empleadores como de los trabajadores involucrados. Así, las aportaciones concretas de esta tesis a este respecto son: a) claridad en las causas y procedimientos de despido, ya que es fundamental que la normativa laboral sea clara y precisa en cuanto a las causas que pueden dar lugar a un despido disciplinario y los procedimientos que deben seguirse para aplicarlo: la existencia de recomendaciones específicas incluyen la definición detallada de las causas justificadas de despido, asegurando que sean objetivas y no dejen lugar a interpretaciones ambiguas, además de plantear la reflexión sobre establecer plazos y procesos claros para notificar y justificar el despido, brindando a ambas partes un tiempo adecuado para preparar sus argumentos y defensas; b) recomendar la

importancia de garantizar el debido proceso en el despido disciplinario, asegurando que los trabajadores tengan la oportunidad de defenderse y presentar sus pruebas antes de que se tome una decisión final, lo que puede concretarse en la necesidad de audiencias imparciales y objetivas, donde ambas partes tengan la oportunidad de presentar sus argumentos y evidencias; c) la promoción de medidas alternativas al despido disciplinario, especialmente en casos donde el incumplimiento del trabajador no sea de extrema gravedad, lo que comprende medidas que incluyan advertencias, amonestaciones, capacitación adicional o cambios en las condiciones de trabajo, entre otras, lo que son duda ayudaría a evitar la pérdida innecesaria de empleos y fomentaría un enfoque más constructivo para resolver los conflictos laborales; d) es necesario mejorar la formación y la capacitación del personal de recursos humanos y los directivos en la gestión del despido disciplinario, para reducir -si no evitar- la estadística desfavorable en sentencias a las empresas, lo que puede incluir entrenamiento en cómo evaluar adecuadamente las causas de despido, conducir investigaciones imparciales y asegurar que se respeten los derechos del trabajador durante todo el proceso; e) la tesis sugiere la importancia de considerar el contexto y la proporcionalidad al tomar decisiones de despido disciplinario, lo que aboga por evaluar las circunstancias individuales de cada caso y determinar si la medida del despido es adecuada y proporcionada al incumplimiento del trabajador, lo que ayudará a evitar despidos injustos o excesivamente severos; f) recomendar la promoción de un diálogo abierto y una comunicación efectiva entre empleadores y trabajadores para prevenir conflictos y resolver disputas de manera constructiva, lo que fomenta la construcción necesaria de un ambiente laboral en el que ambas partes se sientan escuchadas y respetadas que contribuya a evitar situaciones que conduzcan al despido disciplinario; g) importancia de proteger los derechos laborales fundamentales de los trabajadores, incluso en situaciones de despido disciplinario, que concluyen calificaciones de nulidad, lo que implica la recomendación de fortalecer los mecanismos de supervisión y control para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y la prevención de abusos por parte de los empleadores.

La investigación y sus resultados ofrece una importante aportación al derecho del trabajo al proporcionar insights y conocimientos que pueden ser fundamentales para el diseño o mejora de legislaciones y regulaciones laborales, tomando en consideración las particularidades de las relaciones laborales especiales y otras con características específicas. Esta aportación en el ámbito del derecho laboral, es crucial pues ayuda a que la legislación sea adaptada a las realidades cambiantes del mundo laboral, adaptación que contemple las particularidades y

necesidades específicas de diferentes sectores y tipos de relaciones laborales: de hecho, las relaciones laborales especiales, por su naturaleza y peculiaridades, pueden requerir un tratamiento distinto y medidas de protección específicas para garantizar los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas. En la misma línea, al analizar las diferentes causas de despido disciplinario en estas modalidades laborales, la tesis proporciona un panorama detallado y contextualizado que puede ser de gran utilidad para los legisladores y formuladores de políticas públicas, ya que los resultados obtenidos en la investigación permiten identificar patrones y tendencias en la aplicación del despido disciplinario en distintos sectores, lo que puede servir como base para la creación o ajuste de normativas laborales que aborden de manera adecuada las problemáticas específicas de cada ámbito. Al tiempo que el trabajo contribuye a mejorar la eficacia y eficiencia de las regulaciones existentes relacionadas con el despido disciplinario en estas relaciones laborales especiales y con particularidades, ya que al analizar los requisitos, procedimientos y criterios utilizados en la toma de decisiones de despido, se pueden identificar posibles inconsistencias o áreas de mejora en la normativa actual.

Además, la investigación arroja luz sobre la necesidad de establecer o fortalecer mecanismos de supervisión y control en ciertas modalidades laborales, con el fin de prevenir posibles abusos o vulneraciones de derechos laborales por parte de los empleadores. Es por ello por lo que la tesis destaca la importancia de incluir disposiciones específicas que protejan a ciertos grupos vulnerables de trabajadores que se encuentran en relaciones laborales especiales, como trabajadores con discapacidad, empleados en sectores de alto riesgo o aquellos que ejercen labores atípicas como los empleados del hogar. Al igual que la tesis ofrece con su lectura recomendaciones para establecer incentivos o medidas de apoyo para fomentar prácticas laborales responsables y promover relaciones laborales basadas en la confianza y el respeto mutuo entre empleadores y trabajadores.

En conclusión, este trabajo representa una valiosa herramienta para enriquecer el debate y la toma de decisiones en materia de legislación laboral, al proporcionar información precisa y contextualizada sobre el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y otras con particularidades. Al considerar las aportaciones de este estudio, los legisladores y responsables de la formulación de políticas podrán diseñar marcos normativos más adecuados y justos, que respondan a las necesidades y características específicas de cada tipo de relación laboral. De

esta manera, se promoverá un entorno laboral más equitativo y armonioso, en el que se protejan los derechos de los trabajadores y se fomente el desarrollo sostenible de las empresas.

El trabajo, al abordar el tema del despido disciplinario en distintos tipos de empleo encuadrados en las relaciones laborales especiales y otras relaciones con particularidades, también ofrece una significativa contribución al debate académico y jurídico sobre la protección de los derechos laborales en estos contextos específicos. Así, y dentro del ámbito académico, la investigación proporciona un análisis profundo y sistemático de cómo se aplica el despido disciplinario tanto el régimen ordinario como en las relaciones laborales especiales y en otras relaciones con particularidades, en un enfoque exhaustivo que permite identificar los desafíos y problemáticas que surgen en cada modalidad de empleo, así como las distintas formas en que los derechos laborales pueden verse afectados.

Al explorar las causas y circunstancias que pueden llevar al despido disciplinario en estas relaciones laborales especiales, se enriquece la literatura académica y se promueve una mayor comprensión de los aspectos legales, éticos y prácticos que intervienen en la toma de decisiones en el ámbito laboral, lo que invita a una reflexión profunda sobre cómo se protegen y respetan los derechos laborales de los trabajadores en estas modalidades laborales, al tiempo que se busca equilibrar los intereses de las partes involucradas. Además, al abordar la temática desde una perspectiva interdisciplinaria, la tesis también puede integrar elementos de sociología, economía, psicología laboral y otras disciplinas relevantes, lo que enriquece aún más el debate académico y amplía la comprensión integral de las relaciones laborales especiales y con particularidades.

En el ámbito jurídico, la tesis ofrece un análisis riguroso y actualizado de la legislación y jurisprudencia relacionada con el despido disciplinario en estos contextos laborales específicos, lo que proporciona de manera inequívoca una base sólida para la discusión y el análisis de los desafíos y posibles áreas de mejora en el marco legal vigente, ya que de su lectura se pueden identificar las brechas o lagunas en la normativa existente, lo que impulsará a juristas y legisladores a considerar posibles reformas o ajustes para garantizar una mayor protección de los derechos laborales en estas modalidades de relaciones laborales. De hecho, la tesis arroja luz sobre la interpretación y aplicación de las leyes laborales en casos concretos, lo que puede generar debates sobre la consistencia y coherencia de las decisiones judiciales en relación con

el despido disciplinario en estas relaciones laborales especiales y con particularidades. Esta contribución al debate jurídico puede inspirar a otros investigadores y profesionales del derecho a abordar temas relacionados con la protección de los derechos laborales en contextos laborales especiales, lo que sin duda puede fomentar una mayor investigación y análisis en esta área, lo que a su vez nutrirá el desarrollo de un cuerpo de conocimiento más amplio y fundamentado sobre la protección de los derechos laborales en distintos tipos de empleo.

Es decir, este trabajo constituye una contribución sustancial y relevante al debate académico y jurídico sobre la protección de los derechos laborales en distintos tipos de empleo encuadrados en las relaciones laborales especiales y otras relaciones con particularidades, al proporcionar análisis profundos, datos actualizados y una perspectiva interdisciplinaria, lo que de manera evidente impulsa el desarrollo de una comprensión más profunda y equilibrada de los desafíos y oportunidades que plantea el despido disciplinario en estas modalidades de empleo, promoviendo así relaciones laborales más justas, respetuosas y sostenibles. De hecho, el análisis de casos y jurisprudencia llevado a cabo en esta tesis permite identificar tendencias y criterios judiciales, brindando una guía práctica para empleadores, trabajadores y profesionales del derecho en la toma de decisiones y argumentaciones en procesos judiciales futuros.

Otra de las aportaciones de esta investigación es que permite establecer las bases para la promoción de buenas prácticas laborales y relaciones armoniosas entre empleadores y trabajadores, puesto que, en primer lugar, al analizar las diferentes causas y circunstancias que pueden llevar al despido disciplinario -tanto por la regulación como por las sentencias dictadas y la doctrina-, la investigación identifica patrones y problemáticas comunes que pueden afectar negativamente las relaciones laborales. Al hacerlo, la tesis permite deducir recomendaciones y orientaciones para evitar o abordar estos problemas de manera proactiva, lo que contribuye a prevenir conflictos y despidos injustificados. Además, estas derivadas recomendaciones para una aplicación más efectiva y justa del despido disciplinario, promueven la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, como son las de incluir la implementación de políticas y protocolos internos que fomenten la comunicación abierta y el diálogo constructivo entre empleadores y trabajadores, de manera que se fomente una cultura laboral basada en la prevención y en la resolución pacífica de conflictos, en lugar de recurrir rápidamente al despido como última opción. Por ello, la tesis destaca la importancia de establecer una relación de confianza y respeto mutuo entre las partes involucradas, empleador y trabajador, al enfocarse

en la protección de los derechos laborales de los trabajadores y en garantizar el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades por parte de los empleadores, sentando las bases para un ambiente laboral más equitativo y armonioso.

Es por ello, y ya ha sido indicado, que la investigación resalta la relevancia de la capacitación y formación de los empleadores en temas relacionados con la gestión de personal y el manejo de situaciones conflictivas. Brindarles herramientas para reconocer y abordar de manera adecuada los problemas de desempeño o conducta, así como para aplicar el despido disciplinario de manera justa y proporcionada, podría evitar malentendidos y reducir la probabilidad de vulneraciones de derechos laborales.

Por otro lado, al analizar el impacto económico y social del despido disciplinario, la tesis argumenta que promover buenas prácticas laborales y relaciones armoniosas puede conducir a un aumento en la productividad y el bienestar de los trabajadores, ligado a una mayor estabilidad laboral y, por ende, clima laboral positivo, lo que contribuye a una mayor motivación y compromiso por parte de los empleados, lo que a su vez impacta positivamente en la eficiencia y competitividad de las empresas. Disponer de medidas que eviten despidos injustificados o innecesarios, como la tesis pone de manifiesto, contribuye de manera directa a una reducción de los conflictos laborales y a un menor número de disputas legales, lo que no solo beneficiaría a los trabajadores al garantizar la protección de sus derechos, sino que también aliviaría la carga administrativa y judicial en los tribunales laborales.

Es decir, la tesis establece bases sólidas para que lleve a cabo la promoción de buenas prácticas laborales y relaciones armoniosas entre empleadores y trabajadores, basadas en proporcionar recomendaciones para prevenir conflictos, proteger los derechos laborales y fomentar una cultura laboral basada en la comunicación, la confianza y el respeto mutuo: adoptar estas recomendaciones podría crear un entorno laboral más saludable y productivo, donde ambas partes se sientan valoradas y comprometidas con el éxito y la sostenibilidad del negocio.

Finalmente, otra aportación de este trabajo es la evaluación del impacto económico que produce el despido disciplinario, ya que se incluye el análisis de los costos asociados con el despido disciplinario, lo que brinda información valiosa para empleadores, sindicatos y formuladores de políticas para tomar decisiones informadas sobre el equilibrio entre la protección de los

derechos laborales y la sostenibilidad económica de las empresas, puesto que el coste asociado a los despidos es muy elevado en términos puramente económicos.

En definitiva, esta tesis representa una valiosa contribución al campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales, abordando el despido disciplinario desde una perspectiva amplia e integradora. Sus aportaciones van desde el análisis de las diferentes causas de despido en distintos contextos hasta la generación de marcos de garantía jurídica para el empresario y el trabajador. Este trabajo académico se erige como una herramienta esencial para una comprensión más profunda y una mejor aplicación del despido disciplinario en el contexto laboral español, fomentando relaciones laborales justas, equitativas y en consonancia con la legislación vigente.

Es imperativo señalar para finalizar este apartado que en el marco de esta investigación, la consideración integral y exhaustiva de los aspectos previamente mencionados, de conocimiento más generalizado, ha sido concebida con la aspiración de proyectar, con una lente analítica aguda y una perspectiva enriquecedora, los matices intrínsecos de las relaciones laborales de carácter especial o particular al ámbito del estudio del despido disciplinario. Este empeño investigativo se ha dirigido hacia un territorio que, comparativamente, ha sido objeto de un menor escrutinio y una exploración menos exhaustiva en contraposición al más transitado y dilucidado marco laboral ordinario. En efecto, mientras que el análisis del despido disciplinario en el marco laboral ordinario ha sido objeto de atención y escrutinio en el espectro académico y jurídico, las relaciones laborales de carácter especial o particular, con sus peculiaridades inherentes, han permanecido en un plano menos expuesto y esclarecido en relación con esta dimensión específica: el motivo subyacente radica en la singularidad de estas relaciones laborales, que, por su naturaleza y objetivos específicos, conllevan desafíos y circunstancias únicas que requieren una aproximación cuidadosamente adaptada.

En ese sentido, la presente investigación emerge como un faro en un terreno menos trillado, arrojando luz sobre la aplicación y las particularidades del despido disciplinario en las relaciones laborales de carácter especial o particular, ya que al tejer la riqueza de conocimiento y los principios derivados de contextos laborales más generalizados con las particularidades y singularidades propias de estas relaciones especiales, la tesis se erige como un puente conceptual y normativo entre el conocimiento consolidado y el territorio aún en exploración.

Así, esta investigación aspira no solo a revelar y disipar las sombras que han envuelto, en cierta medida, las relaciones laborales especiales y singulares en relación con el despido disciplinario, sino también a contribuir al diálogo y al desarrollo del discurso académico en esta esfera. La amalgama entre lo general y lo particular en este contexto investigativo no solo profundiza el entendimiento de las relaciones laborales, sino que también engendra nuevas líneas de análisis, enriqueciendo el panorama académico y nutriendo el debate sobre los alcances y los límites de la aplicación del despido disciplinario en contextos laborales menos frecuentemente explorados.

En otro orden de consideración, la afirmación contundente vertida en la tesis en la que se postula que la visión completa de esas relaciones especiales o particulares desde el punto de vista del despido disciplinario constituye una de las mayores novedades y aportaciones de esta tesis, encapsula la esencia del empeño intelectual y académico que respalda esta investigación. En su esencia, esta afirmación destaca la originalidad y el valor sustantivo que este trabajo persigue otorgar al panorama del derecho laboral y del trabajo en el ámbito de las relaciones laborales especiales y situaciones con particularidades específicas.

Efectivamente, el estudio exhaustivo y profundo del despido disciplinario en el contexto de las relaciones laborales especiales y situaciones laborales con particularidades, irradia como un manto de luminosidad a un espacio que, hasta ahora, ha sido menos iluminado por la lente del análisis académico y jurisprudencial. La singularidad de estas relaciones laborales, regidas por normativas específicas y caracterizadas por dinámicas peculiares, demanda una aproximación distinta y meticulosa al estudio de sus fundamentos y circunstancias que justifican la terminación laboral por razones disciplinarias. La afirmación resalta, con justeza, que esta tesis no solo se adentra en terrenos menos explorados, sino que también incursiona en un ámbito que pone a prueba la interpretación y aplicación de los principios del despido disciplinario en contextos laborales diversos y excepcionales: y a través de esta exploración, la tesis confiere una perspectiva fresca y reveladora sobre cómo los fundamentos, causas y consideraciones sustantivas del despido disciplinario pueden tomar forma y significado en las relaciones laborales especiales y en situaciones laborales con particularidades únicas.

En consecuencia, la afirmación subraya que esta tesis trasciende las fronteras de lo previamente establecido, se aventura en territorios poco explorados y ofrece un aporte de magnitud sustantiva al acervo académico y jurídico del derecho laboral y del trabajo. La visión completa de las relaciones laborales especiales o particulares desde la perspectiva del despido disciplinario, amparada en el profundo análisis, la consideración contextual y el rigor jurídico, se eleva como una contribución innovadora y de significancia que enriquece la comprensión y el diálogo en este campo tan dinámico y evolutivo.

De aquí que se pueda sin lugar a dudas afirmar que la investigación desentraña un aspecto de suma relevancia en el contexto de las relaciones laborales especiales y situaciones con particularidades específicas: la cuestión relativa a la identificación y delimitación de dichas relaciones en el espectro jurídico y laboral. En este escrutinio, ha quedado patente que las relaciones laborales especiales, cuya inclusión en el universo jurídico está fijada de manera inobjetable y taxativa por disposiciones legales específicas, presentan un sendero de identificación relativamente nítido y accesible. Su reconocimiento y delimitación, amparado en preceptos normativos inexcusables, garantiza un marco claro y predecible en el que operan y se desenvuelven.

Por contraste, emerge con claridad que el panorama se torna más complejo y enigmático en lo que concierne a las denominadas ‘relaciones con particularidades’, categoría de relaciones laborales, que se apartan de la norma común y asumen connotaciones distintivas debido a sus especificidades inherentes, carecen de una lista legal exhaustiva o "oficial" que las identifique: de hecho, la ausencia de una relación taxativa de situaciones laborales que se encuadren bajo esta denominación agrega un nivel de complejidad en la identificación de dichas relaciones. La investigación pone de manifiesto que la identificación y selección de estas relaciones laborales con particularidades carece de un criterio normativo rígido y codificado, ya que en ausencia de una disposición legal que brinde una lista cerrada y definitiva, la tarea se reviste de una complejidad intrínseca que exige un análisis más profundo y un criterio más maleable. En este sentido, la denominación de ‘relaciones con particularidades’ reclama la formulación de criterios doctrinales de selección que, basados en la interpretación de la normativa vigente, la jurisprudencia y las características propias de cada caso, permitan establecer si una relación laboral puede considerarse como tal.

En conclusión, en este sentido la investigación resalta la dicotomía entre las relaciones laborales especiales, cuya identificación es facilitada por la claridad normativa, y las relaciones con particularidades, que carecen de un listado oficial y requieren de criterios selectivos más flexibles y subjetivos; distinción que plantea desafíos interpretativos y analíticos, y subraya la necesidad de un enfoque cuidadosamente contextualizado y fundamentado en la doctrina jurídica para establecer la inclusión de una relación laboral en la categoría de ‘relaciones con particularidades’: la investigación, al exponer esta dinámica, arroja luz sobre una dimensión menos explorada y enriquece el debate sobre la identificación y el tratamiento de las relaciones laborales enmarcadas por peculiaridades específicas.

De lo anterior se deriva que es trascendental resaltar que, dentro del riguroso proceso de elaboración y desarrollo de la tesis, un aspecto de vital importancia es la delimitación del ámbito de estudio en lo referente a las relaciones laborales con particularidades. Esta tarea, si bien imprescindible para brindar cohesión y enfoque al trabajo, conlleva un proceso deliberativo y minucioso de selección, con diversas razones que motiva la adopción de una selección altamente estricta, y por ende, el enfoque primordial en el ámbito del empleo público, excluyendo otras categorías que también podrían ser consideradas como relaciones con particularidades, pero que se vieron omitidas en virtud de las necesidades de acotación y contención del estudio.

Una de las razones centrales de esta elección se encuentra en la dimensión del estudio. La investigación de esta naturaleza requiere una profundidad analítica que, en ocasiones, no se puede extender indefinidamente sin comprometer la exhaustividad y la coherencia del análisis. Dado que las relaciones laborales con particularidades pueden ser vastas y diversas, abarcando campos tan heterogéneos como el trabajo en el mar, la enseñanza de religión, el periodismo y otras profesiones especializadas, se torna esencial establecer una delimitación que permita concentrar los recursos y el tiempo disponibles en un análisis profundo y enriquecedor.

En este contexto, la selección de empleo público como enfoque principal se fundamentó en su relevancia, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Las relaciones laborales en el ámbito público, caracterizadas por sus particularidades inherentes, revisten un impacto significativo en la sociedad y presentan matices jurídicos y funcionales únicos: la toma de esta elección se ve respaldada por la trascendencia de las relaciones laborales en el sector público y

su implicación en políticas y sistemas gubernamentales. No obstante, se comprende que la selección en detrimento de otras posibles relaciones con particularidades pueda generar interrogantes legítimos, ya que profesiones como el trabajo en el mar, la docencia religiosa o el periodismo, entre otras, también albergan peculiaridades y desafíos que justificarían su inclusión en un estudio exhaustivo, como se ha indicado más arriba, aunque la necesidad de coherencia y enfoque en el análisis, en conjunto con la consideración de la magnitud y los límites de la investigación, obliga a una elección selectiva.

En resumen, la decisión de concentrar la investigación en el empleo público como representante de las relaciones laborales con particularidades se apoya en razones de enfoque, profundidad y coherencia del estudio. Aunque otras categorías podrían haber sido objeto de estudio y merecen análisis rigurosos, la necesidad de acotación y contención en virtud de la naturaleza misma del trabajo ha llevado a una selección que, si bien restrictiva, busca maximizar la calidad y el alcance del análisis en el marco de las relaciones laborales especiales con particularidades.

3. METODOLOGÍA Y FUENTES DE CONOCIMIENTO

Conforme con las propuestas de la mejor metodología jurídica este trabajo se propone ampliar, corregir, verificar o aplicar los conocimientos adquiridos, lo que es de suma importancia, ya que puede dar soluciones válidas a los problemas que afectan a la sociedad, o por lo menos, puede dar herramientas para comprenderlos mejor.

Como en todo trabajo de investigación en el ámbito jurídico, el investigador debe ser ante todo fiel a la realidad objeto de estudio, por encima de sus valores y percepciones subjetiva. El campo de la investigación exige la adhesión a las circunstancias fácticas que se están estudiando y también debe incorporar el reconocimiento de que cada investigador, como jurista, tiene la responsabilidad de contemplar el propósito y la utilidad de su investigación, así como su impacto social, ya que, si su único objetivo es obtener credenciales académicas o reconocimiento profesional, sus hallazgos, en última instancia, carecerán de contenido sustancial.

El fin de la investigación no puede ser otro que ofrecer sentido, utilidad y contribución social en su producción. Este estudio se basa en el objetivo de proporcionar significado, practicidad y

valor social en su generación. Para llevar a cabo una investigación legal exhaustiva, el investigador debe poseer una serie de rasgos y atributos, uno de los cuales es tener referencias creíbles que muestren principalmente puntos de vista, evaluaciones y contextualización de los principios legales bajo escrutinio, al igual que acceso al último conjunto de reglamentos debidamente modificados. Por lo tanto, es crucial que el investigador sea perspicaz al seleccionar las fuentes y sea meticuloso a la hora de mantenerse al día con las disposiciones legales más actuales para garantizar la precisión y la validez de los resultados de la investigación. La selección y utilización de fuentes apropiadas y confiables es vital para producir una investigación legal bien fundada.

Para ello, la primera tarea del investigador no puede ser otra que seleccionar el método más adecuado y, para llevar a cabo una investigación eficaz, el paso inicial es establecer una definición precisa del tema que se está estudiando y del problema que requiere resolución. Es importante entender que la metodología empleada es una cuestión secundaria que depende de una investigación más fundamental: los objetivos de la ciencia. Por lo tanto, identificar el objetivo de la investigación es la consideración más importante. Solo entonces se podrá identificar el camino o método más adecuado para lograr el resultado deseado. Es crucial señalar que sin una comprensión clara del propósito de la investigación, resulta más difícil determinar la metodología más apropiada para la investigación. Por lo tanto, la definición de los objetivos de la investigación es un elemento primordial para llevar a cabo una investigación con éxito, y esto debe tenerse debidamente en cuenta desde el principio.

La selección de la metodología se ha adaptado a los objetivos del estudio, cuyo objetivo principal es investigar las razones detrás de los despidos disciplinarios en las relaciones laborales especiales, abordar la cuestión de la protección legal de los trabajadores y los empleadores en relación con dichos despidos e identificar el método más eficaz para lograr estos objetivos.

Se ha tenido en cuenta, por otra parte, que hoy en día no solo se exige al jurista que interprete el Derecho sino también que haga propuestas de *lege ferenda* que permitan la ‘mejora’ continua del ordenamiento jurídico: propuestas de ‘mejora’ que implican siempre una conexión implícita o explícita con un sistema de valores determinado o con argumentos referidos a la maximización de la eficacia del Derecho.

En suma, la investigación jurídica realizada se entiende como una actividad intelectual encaminada a encontrar soluciones jurídicas a los problemas creados por la vida social moderna, cada vez más dinámica y cambiante, lo que implica que se debe promover el análisis de problemas de manera que pueda adaptarse el sistema legal a estos cambios sociales. La investigación jurídica comprende el conjunto de actividades tendiente a la identificación, individualización, clasificación y registro de las fuentes de conocimiento de lo jurídico en sus aspectos sistemático, genético, y filosófico, en un proceso que abarca una serie de esfuerzos destinados a identificar, diferenciar, categorizar y documentar los orígenes del conocimiento legal, teniendo en cuenta sus dimensiones sistémica, genética y filosófica, indispensables para resolver los problemas legales y comprender el campo de la jurisprudencia.

En lo que respecta a la investigación jurídica en el ámbito laboral es necesario ir más allá de los métodos regulatorios y comparativos tradicionales utilizados por los legisladores y operadores legales. Se necesita una nueva metodología que permita una interpretación social de la legislación laboral, que reconozca la perspectiva social además de la legal. Esta metodología debería permitir el análisis y la interpretación del sistema regulatorio, reconociendo al mismo tiempo que no se trata de un libro de cocina absoluto o artificial, sino más bien de un contexto crítico y dialéctico.

El análisis de las causas de despido disciplinario dentro de las relaciones laborales de carácter especial o con acusadas particularidades requiere la aplicación de una metodología de investigación iniciada con la determinación de su objeto formal y que se concreta en el análisis en profundidad, para su conocimiento, de las causas establecidas para el despido disciplinario, con incidencia específica, como ya se ha indicado, en las relaciones laborales especiales, ampliada a un grupo seleccionado de relaciones laborales particulares.

El estudio ha sido enfocado metodológicamente desde una perspectiva jurídico-legal, completada por el impacto social y económico que la extinción del contrato de trabajo de carácter disciplinario en las relaciones laborales conlleva: un enfoque que unifica el análisis jurídico y normativo con las implicaciones económicas y sociales que los efectos de los despidos disciplinarios producen en los trabajadores y en las empresas, ya que éstas conforman unidades económicas de importancia en el desarrollo de las economías, puesto que la empresa

es una entidad económica que tiene como objetivo principal generar valor, riqueza o utilidad mediante la participación en actividades productivas o transformadoras. Esto implica aprovechar recursos, factores o materias primas (insumos) para crear productos (salidas), que pueden adoptar la forma de bienes tangibles o servicios intangibles, con un valor o una utilidad superiores a los de los recursos originales. Los trabajadores son componentes integrales de los procesos productivos o de transformación que emprenden las empresas, y estos procesos están profundamente arraigados en la sociedad y constituyen la base de toda investigación jurídica, que debe tener en cuenta los contextos sociales y la importancia de la educación jurídica.

La metodología aplicada, en línea con el entorno económico y social de sus efectos, es por tanto esencialmente de carácter jurídico, como ya se ha indicado, y ha sido realizada con una investigación que reúne las siguientes características principales: a) investigación sistematizada, al realizarse una labor ordenada de la regulación jurídica, normativa, doctrinal y jurisprudencial; b) investigación *lege lata* o interpretativa, llevada a cabo cuando ha sido pertinente la interpretación tanto de las normas y leyes aplicables como de las sentencias dictadas por los diferentes órganos judiciales o las corrientes doctrinales; y c) investigación *lege ferenda* o reformadora, en la intención de elevar propuestas de modificación de la legislación existente en la actualidad, por la que el investigador, para lograr la aceptación de su propuesta, debe articular las razones de su superioridad sobre la alternativa actual. Esto implica realizar un análisis exhaustivo de su propuesta en el contexto de un marco legal particular, teniendo en cuenta las teorías existentes y los principios jurídico-doctrinales que la sustentan, ya que al participar en esta evaluación crítica, el investigador puede ofrecer un argumento convincente de por qué su propuesta representa la solución óptima al problema en cuestión.

Este trabajo no es solo una investigación metodológica, sino también una investigación jurídico-social. La razón detrás de esto es que la ley no funciona únicamente sobre la base de referencias formales. Como resultado, y aunque los dogmáticos toman en cuenta el derecho contemporáneo, la resolución de problemas legales a menudo va más allá de los límites de la ley. Además, la investigación jurídico-social analiza la correlación entre la ley y la sociedad, así como el funcionamiento del sistema legal en términos de su eficacia. Para determinar esto, no basta con comprender las normas y su interrelación, sino que es esencial comprender los efectos de esas normas en la sociedad, tanto en el pasado como en el presente.

El enfoque utilizado para la investigación jurídica está muy influenciado por el pluralismo metodológico. Este enfoque se adopta por cuatro razones principales: en primer lugar, la intrincada naturaleza de la ley y la comprensión de sus dificultades; en segundo, las diversas funciones del jurista; en tercer término, la interdependencia de la Ciencia del Derecho con otros campos científicos, que es tanto el resultado como la razón de la correlación del derecho con otros aspectos sociales; y por última y cuarta consideración, la naturaleza intrincada del objeto de la ciencia jurídica en sí misma. La presente investigación ha incorporado el pluralismo metodológico en la creencia de que los modelos de otras ciencias sociales enriquecen la perspectiva legal.

El pluralismo metodológico, también conocido como investigación interdisciplinaria, encuentra su aplicación más fuerte en el campo de la investigación legal en el lugar de trabajo. Es importante reconocer que el sistema laboral, al igual que otros sectores legales, tiene como objetivo regular las relaciones sociales específicas que se producen durante el trabajo dependiente y empleado. Por lo tanto, es imperativo comprender todos los componentes que dan forma a estas relaciones sociales y las consecuencias del marco legal que rige su regulación. El sistema laboral funciona dentro de una realidad social en constante evolución que no es fija. Como resultado, exige una investigación que emplee una variedad de perspectivas y metodologías para captar la complejidad de este sistema dinámico.

Para lograr el objetivo marcado, ha sido necesaria una exploración exhaustiva de la regulación pertinente al objeto de la tesis, para lo cual ha sido indispensable confiar en las bases de datos. En este sentido, se han utilizado las siguientes bases de datos para buscar los estándares de aplicación adecuados: *Aranzadi Institutions*, *vLex Global*, *Laleydigital360*, *Iustel Publications*, *Francis Lefebvre Memento*, *Tirant online*, *BOe.es*, *La Ley-Smarteca*, *Dialnet*, *Google Scholar*, *Scopus*, *Web of Science* y *Proquest Central*. Estas bases de datos se han seleccionado en función de su credibilidad y exhaustividad a la hora de cubrir los aspectos legales relevantes.

Como fuentes secundarias se ha acudido a la doctrina, a los textos jurídicos especializados y a la jurisprudencia. Así, se han utilizado en el estudio de la doctrina los siguientes formatos de publicaciones: libros, artículos de revistas jurídicas, tesis doctorales y otros trabajos de investigación. En materia de jurisprudencia, en su condición no como fuente del Derecho (art. 1.1 CC), sino en el conocimiento de que “la jurisprudencia complementará el ordenamiento

jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho” (art. 1.6 CC).

Expuesto lo anterior, la actividad investigadora de este trabajo se ha realizado focalizando en las siguientes tareas, sustentadas en las fuentes utilizadas: a) revisión bibliográfica, pues se ha realizado en profundidad un análisis de la doctrina científica, con la intención de incrementar el conocimiento jurídico acumulado, acudiendo al estudio de artículos, manuales y monografías; b) planteamiento del problema de investigación, una labor de indudable importancia realizada en la identificación y selección del problema jurídico objeto de este trabajo, analizando las causas de despido disciplinario y en cómo afectan en las relaciones laborales especiales; c) recopilación de datos, puesto que los datos necesarios para esta investigación se han colectado en términos de relevancia, pertinencia y aportación de valor, empleando como fuentes tanto la norma jurídica (leyes, órdenes, reglamentos...) de carácter nacional e internacional, como la doctrina, a través de las diferentes resoluciones de los distintos órganos judiciales; d) clasificación y ordenación de datos, ya que con el objetivo de facilitar la interpretación con carácter sistemático de la norma jurídica los datos obtenidos han sido clasificados y ordenados, de manera que han permitido la identificación de tendencias normativas e incluso, las tendencias y evolución de las corrientes jurisprudenciales; e) análisis e interpretación de la información; f) redacción y argumentación; y g) conclusiones.

De hecho, la diversidad de sentencias dictadas por los jueces y tribunales para resolver demandas de despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y con particularidades es un tema que merece una reflexión profunda y matizada. En primer lugar, es importante destacar que la jurisprudencia en esta materia puede variar considerablemente debido a la complejidad y especificidad de cada tipo de relación laboral especial, así como a la interpretación que se le dé a la normativa aplicable en cada caso. Y de hecho, en términos generales, es comprensible que exista diversidad en las sentencias, ya que cada caso es único y debe ser analizado considerando las particularidades propias de la relación laboral especial en cuestión. Además, los jueces y tribunales cuentan con cierto grado de discrecionalidad en la interpretación y aplicación de la ley, lo que puede llevar a diferentes conclusiones en situaciones similares.

Sin embargo, es importante que las sentencias sean consistentes y coherentes en la aplicación de los principios y criterios jurídicos. Esto significa que los jueces y tribunales deben partir de presupuestos correctos y valorar adecuadamente las características específicas de cada relación laboral especial en disputa. La falta de consistencia en las decisiones judiciales puede generar incertidumbre y dificultar la comprensión y aplicación de la normativa laboral, tanto por parte de empleadores como de empleados. Así, en algunos casos se han observado sentencias que han sido criticadas por no tener en cuenta adecuadamente las particularidades propias de ciertas relaciones laborales especiales, lo que ha llevado a resultados cuestionables. Por ejemplo, podría haber situaciones en las que un despido disciplinario sea considerado procedente en una relación laboral especial, mientras que en otra relación similar se considere improcedente, generando inconsistencias y falta de claridad en la jurisprudencia. En línea con lo anterior, es fundamental que jueces y tribunales se esfuercen por comprender a fondo las características y peculiaridades de cada relación laboral especial al resolver demandas de despido disciplinario, lo que implica considerar factores como el marco normativo específico, los deberes y derechos de las partes involucradas, las funciones y responsabilidades propias de cada relación laboral especial, así como la interpretación sistemática y coherente de la legislación laboral.

Una reflexión importante con este tema es la necesidad de contar con una jurisprudencia unificada y clarificadora que ayude a establecer criterios comunes y coherentes en la resolución de casos de despido disciplinario en las relaciones laborales especiales. Esto no solo brindaría seguridad jurídica a las partes involucradas, sino que también contribuiría a una mayor eficiencia y coherencia en el sistema judicial. Además, en el contexto de las relaciones laborales especiales, es crucial que los empleadores y empleados estén debidamente informados y asesorados sobre las particularidades y requisitos específicos de cada tipo de relación laboral, puesto que la falta de conocimiento y comprensión de las características especiales puede llevar a decisiones incorrectas y a conflictos laborales innecesarios.

Como consideración personal, en términos generales es difícil hacer una afirmación categórica sobre si las sentencias en casos de despido disciplinario en las relaciones laborales especiales han sido "correctas" o "criticables". La evaluación de la corrección de una sentencia depende de múltiples factores, como la interpretación de la ley, la valoración de las pruebas presentadas, la argumentación jurídica utilizada y la coherencia con la jurisprudencia previa.

En muchos casos, las sentencias pueden ser consideradas correctas y justas, ya que los jueces y tribunales hacen su mejor esfuerzo para analizar cada caso de manera individual, considerando las particularidades propias de la relación laboral especial en cuestión, ya que la correcta aplicación de la normativa laboral, junto con una evaluación exhaustiva de los hechos y circunstancias del caso, puede llevar a resoluciones adecuadas y equitativas.

No obstante, también es cierto que existen casos en los que las sentencias pueden ser objeto de críticas. Estas críticas pueden deberse a diversas razones, entre las que se incluyen: a) falta de coherencia en la jurisprudencia, debido a que la jurisprudencia es un elemento crucial para la interpretación y aplicación uniforme de la ley, cuando existen sentencias contradictorias o inconsistentes en casos similares, puede generar confusión y falta de claridad para las partes involucradas; b) interpretaciones divergentes de la normativa, debido a que algunas relaciones laborales especiales pueden tener normativa específica que debe ser interpretada de manera adecuada para resolver los casos de despido disciplinario, las interpretaciones divergentes pueden conducir a diferentes resultados para situaciones similares, lo que puede generar controversia; c) falta de consideración de las particularidades de la relación laboral especial, como se ha estudiado en algunas ocasiones, jueces y tribunales pueden no tener en cuenta adecuadamente las características únicas de una relación laboral especial al dictar una sentencia de despido disciplinario, lo que ha llevado a decisiones que no reflejan las necesidades y exigencias propias de esa relación especial; y d) insuficiente fundamentación jurídica, aun sabiendo que una sentencia debe estar debidamente fundamentada en el derecho aplicable y en la evaluación de las pruebas presentadas, la falta de una argumentación jurídica sólida puede generar dudas sobre la corrección de la decisión.

Es importante destacar que la diversidad de sentencias en casos de despido disciplinario en relaciones laborales especiales no necesariamente implica que todas sean incorrectas o criticables. La complejidad de las relaciones laborales especiales y la necesidad de analizar cada caso de manera individual pueden generar diferentes resultados. Por ello, y para mejorar la coherencia y la corrección de las sentencias, es fundamental que los jueces y tribunales estén debidamente capacitados y actualizados sobre la normativa laboral y las particularidades de las relaciones laborales especiales. Asimismo, la existencia de una jurisprudencia unificada y clara puede ser de gran ayuda para establecer criterios comunes en la resolución de casos de despido disciplinario en el ámbito de las relaciones laborales especiales.

En última instancia, la revisión y análisis constante de las sentencias, así como el diálogo constructivo entre los diferentes actores del sistema judicial y laboral, pueden contribuir a mejorar la calidad y coherencia de las decisiones en este ámbito tan importante para las relaciones laborales especiales. De hecho la revisión y análisis constante de las sentencias en casos de despido disciplinario en relaciones laborales especiales es esencial para garantizar la coherencia, la justicia y la adecuación de las decisiones judiciales. Esta revisión periódica permite identificar posibles inconsistencias, lagunas o problemas en la interpretación y aplicación de la normativa laboral y de las particularidades de cada relación especial. Al analizar las sentencias de manera detallada, los tribunales pueden identificar patrones o tendencias en las decisiones judiciales, lo que puede ser útil para establecer criterios más claros y uniformes para casos futuros. Además, el diálogo constructivo entre los diferentes actores del sistema judicial y laboral es de vital importancia para mejorar la comprensión y aplicación de las normas y regulaciones que rigen las relaciones laborales especiales. Esto implica una colaboración efectiva entre los jueces, abogados laboristas, representantes de los trabajadores, empleadores y otras partes interesadas: mediante el intercambio de conocimientos y experiencias, se pueden abordar los desafíos y complejidades que surgen en casos de despido disciplinario en relaciones laborales especiales.

El diálogo constructivo también puede fomentar la conciencia y la comprensión de las particularidades de cada relación laboral especial entre los actores involucrados: por un lado, los jueces pueden obtener una visión más profunda de las realidades y desafíos específicos que enfrentan los trabajadores y empleadores en estos contextos particulares, y por otro lado, los representantes de los trabajadores y empleadores pueden adquirir una comprensión más completa del marco legal y las limitaciones en las que operan los tribunales. Este tipo de diálogo también puede llevar a la identificación de posibles áreas de mejora en la legislación y regulación laboral en relación con las relaciones laborales especiales y el despido disciplinario: si se identifican vacíos o deficiencias en la legislación, las partes interesadas pueden trabajar juntas para proponer reformas que aborden las necesidades específicas de estas relaciones laborales especiales. Además de que la colaboración entre los actores del sistema judicial y laboral puede ayudar a reducir la litigación innecesaria y mejorar la eficiencia del proceso judicial. Al tener un mayor entendimiento y acuerdo sobre las interpretaciones adecuadas de la

normativa laboral y las características de cada relación especial, se pueden evitar disputas legales prolongadas y costosas.

En última instancia, la revisión y análisis constantes de las sentencias y el diálogo constructivo entre los actores del sistema judicial y laboral contribuyen a establecer un marco legal más sólido y coherente para las relaciones laborales especiales, lo que aporta seguridad jurídica tanto para los empleados como para los empleadores, y fortalece el cumplimiento de los derechos y deberes de ambas partes en el ámbito laboral, al mismo tiempo que facilita la preservación de los bienes jurídicos y valores fundamentales que justifican la existencia de estas relaciones laborales especiales y el despido disciplinario en su contexto particular.

Respecto a la relevante cuestión de si las sentencias en casos de despido disciplinario han partido de presupuestos correctos y si han valorado adecuadamente las características de cada relación laboral especial, indicar en primer lugar y como fundamento básico que es un aspecto fundamental para asegurar la justicia y equidad en el ámbito judicial. Sin embargo, es una cuestión compleja y multifacética, que puede depender de varios factores: a) conocimiento y especialización de los jueces, debido a que la correcta valoración de las características de cada relación laboral especial requiere que los jueces estén debidamente informados y capacitados sobre la normativa y particularidades de dichas relaciones y en donde la especialización en el área laboral y en relaciones laborales especiales puede marcar la diferencia en la precisión de las sentencias; b) claridad y especificidad de la normativa, debido a que en algunas relaciones laborales especiales la normativa puede ser compleja y detallada y dificultar su correcta interpretación, ya que al ser poco clara o dejar margen a diferentes interpretaciones puede llevar a sentencias con presupuestos erróneos o inadecuados; c) identificación de las particularidades de cada relación, puesto que cada relación laboral especial puede tener características únicas que deben ser consideradas al evaluar casos de despido disciplinario, algunas relaciones pueden requerir una mayor flexibilidad, mientras que otras pueden estar sujetas a regulaciones más estrictas, por lo que los jueces deben ser capaces de identificar y valorar correctamente estas particularidades; d) jurisprudencia previa, ya que la jurisprudencia existente en casos anteriores puede influir en las sentencias futuras, que en los casos de existir precedentes claros y consistentes en casos similares puede proporcionar una guía para los jueces en la toma de decisiones, mientras que, sin embargo, si la jurisprudencia es inconsistente o inexistente, puede generar incertidumbre y dificultar la valoración adecuada de cada caso; e) pruebas y evidencias

presentadas, donde la valoración de las pruebas y evidencias presentadas durante el juicio se torna esencial para llegar a una conclusión justa, y facilita a los jueces y tribunales cumplir su deber de evaluar cuidadosamente la relevancia y la credibilidad de las pruebas, considerando cómo se relacionan con las características específicas de la relación laboral especial en cuestión; y f) sentencias con perspectiva jurisprudencial, puesto que en ocasiones algunos jueces pueden optar por adoptar una perspectiva jurisprudencial más amplia, teniendo en cuenta no solo las particularidades del caso individual, sino también la necesidad de establecer criterios generales que orienten futuras decisiones, lo cual puede ser especialmente relevante en relaciones laborales especiales donde la jurisprudencia no está totalmente desarrollada.

Por lo tanto, determinar si las sentencias en casos de despido disciplinario de relaciones laborales especiales han partido de presupuestos correctos y si han valorado adecuadamente las características de cada relación especial es una cuestión compleja y que puede variar según el caso y el contexto. Lo que sí es necesario y esencial es que los jueces estén debidamente preparados y actualizados sobre la normativa y particularidades de estas relaciones, y que se promueva una jurisprudencia coherente y consistente para asegurar la justicia y equidad en el ámbito judicial. Además, una comunicación efectiva entre los actores del sistema judicial y laboral puede ayudar a mejorar la comprensión de las particularidades de cada relación especial y evitar decisiones erróneas o inadecuadas. Por ello, si bien es comprensible que exista diversidad en las sentencias dictadas en el ámbito del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales, es fundamental que estas decisiones sean consistentes, coherentes y fundamentadas en un análisis exhaustivo de las particularidades propias de cada relación especial. La claridad y la coherencia en la jurisprudencia son esenciales para garantizar la seguridad jurídica de las partes involucradas y para promover una adecuada protección de los derechos laborales en el contexto de estas relaciones especiales. Asimismo, la unificación de criterios y la difusión adecuada de la normativa laboral específica pueden contribuir a una mayor eficiencia y justicia en la resolución de los casos de despido disciplinario en el ámbito de las relaciones laborales especiales.

4. ESTRUCTURA

La construcción de la estructura de este estudio se ha realizado con la finalidad de que se presente de manera coherente y completa, lo que requiere la creación de una estructura lógica,

bien organizada y acumulativa. En aras de cumplir esta finalidad y el objetivo de analizar y conocer las causas del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales, este trabajo se estructura en catorce capítulos.

Un primer capítulo introductorio, fase inicial ésta donde el estudio fija con claridad su objeto de estudio, la justificación de su necesaria realización en términos de actualidad y relevancia, el detalle de la metodología utilizada, el empleo de fuentes, la estructura seguida en su elaboración, el análisis del marco teórico que lo caracteriza y determina respecto al estado de la cuestión de la materia y finalmente, el marco regulatorio nacional e internacional.

La investigación jurídica requiere la implementación de un marco teórico como parte de su metodología. Este marco consiste en una colección de teorías que van desde las más generales hasta las más específicas, y es un elemento crucial para la ejecución exitosa de la investigación. Este estudio sigue este enfoque al establecer su propio marco teórico, que está diseñado para facilitar el logro de sus objetivos. El marco se basa en un conjunto de conceptos en diferentes niveles de abstracción que están interconectados y que guían la forma en que el investigador entiende la realidad. Incluye suposiciones generales sobre el funcionamiento de la sociedad, así como conceptos específicos relacionados con el tema que se está investigando.

Este estudio postula que la legitimidad de una ley depende de su capacidad para abordar los problemas sociales. Por lo tanto, el investigador debe asegurarse de que las normas legales no solo sean formalmente válidas sino que también sean eficaces para abordar las realidades sociales. El análisis se centra en la aplicación de la cáustica en la rescisión de contratos de trabajo disciplinarios dentro de relaciones laborales específicas. El estudio busca establecer si hay suficiente previsibilidad para garantizar la seguridad jurídica, una condición necesaria para su coexistencia. La investigación adopta una perspectiva del mundo real, en la que la observación de los problemas derivados de la existencia y aplicación de las instituciones legales constituye la base del análisis. Este enfoque permite extraer conclusiones que faciliten soluciones prácticas y realistas a dichos problemas.

La presente investigación se lleva a cabo con el objetivo de demostrar que el principio fundamental de seguridad jurídica de la Constitución Española no debería permitir la ambigüedad e imprevisibilidad de los resultados que las causas del despido disciplinario tienen

en la terminación de la relación laboral, particularmente en las relaciones laborales especiales, y las implicaciones sociales resultantes.

Un capítulo segundo, destinado al estudio del régimen común del despido disciplinario en la legislación española, que aborda en un primer estadio las exigencias internacionales sobre la configuración del despido disciplinario del Convenio OIT 158; se realiza un análisis histórico de la legislación laboral española a lo largo de los años. Posteriormente se desarrolla, con sus correspondientes definiciones, los aspectos ligados al despido disciplinario, tanto en lo referente a su concepto y régimen jurídico, con especial aplicación en la facultad sancionadora del empresario (concretizada en el poder de dirección y en el poder disciplinario) y en la base en que se fundamenta, el incumplimiento grave y culpable, con todas las referencias jurisprudenciales que son de complemento para su conocimiento. Esta primera parte finaliza con el análisis de la causalidad del despido disciplinario, que se acomete desde la conformación de su definición hasta las distintas causas genéricas que lo justifican.

Los capítulos tercero al décimo cuarto se dedican al conocimiento de las causas de despido disciplinario en el marco específico de las relaciones laborales especiales y de otras relaciones laborales peculiares o singulares que, dada su importancia, también son tratadas en el estudio, se profundiza en el concepto y regulación de esta tipología de relaciones laborales, dedicando un capítulo para cada una de las relaciones laborales existentes, quedando configurada la siguiente estructura:

- Capítulo tercero: el régimen especial del despido disciplinario para el personal de alta dirección. El primer epígrafe de este capítulo aborda el concepto legal y jurisprudencial del personal de alta dirección, por lo que se analiza la definición legal del personal de alta dirección, y se examinan las características y funciones específicas que distinguen a este tipo de personal dentro de una organización. También se revisa la jurisprudencia relevante en relación con la delimitación y los requisitos para ser considerado personal de alta dirección. En segundo término se presentan las fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común para el personal de alta dirección: se analiza la normativa específica que regula este tipo de relación laboral y se examina el grado de supletoriedad de la legislación laboral común en relación con el régimen especial aplicable al personal de alta dirección. Como tercer epígrafe se detallan las causas de extinción de la

relación laboral del personal de alta dirección, por lo que se exploran las circunstancias en las que puede producirse la finalización de esta relación laboral, y se analizan las causas más comunes, como el acuerdo entre las partes, la expiración del contrato, el incumplimiento grave de obligaciones, y el despido disciplinario, entre otras. El cuarto apartado explora el sentido y la finalidad de esta medida disciplinaria, que implica la terminación inmediata del contrato laboral por parte del empleador debido a un incumplimiento grave del directivo, para lo que se analiza la casuística asociada a este tipo de despido, considerando diversos casos y situaciones específicas. Los apartados siguientes estudian las causas de despido disciplinario: la desobediencia respecto de las órdenes del titular de la empresa (se profundiza en la desobediencia del personal de alta dirección respecto de las órdenes del titular de la empresa, se examina cómo este tipo de comportamiento puede constituir una causa de despido disciplinario y se analizan los criterios y requisitos necesarios para que dicha desobediencia sea considerada como un incumplimiento grave); la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza como causas de despido disciplinario para el personal de alta dirección (se analiza cómo la violación de los principios de buena fe y lealtad contractual, así como el abuso de la posición de confianza, pueden ser considerados incumplimientos graves y justificar la terminación del contrato laboral); las ofensas verbales y físicas como causa de despido disciplinario del personal de alta dirección (se examina cómo los comportamientos violentos o insultantes, tanto de forma verbal como física, pueden ser considerados como incumplimientos graves y dar lugar a la finalización de la relación laboral). Finalmente se estudian los efectos del despido disciplinario del personal de alta dirección, para lo que se analizan las consecuencias legales y prácticas de esta medida disciplinaria, tanto para el directivo despedido como para la empresa, y se exploran los derechos y obligaciones de ambas partes, así como las posibles indemnizaciones y compensaciones que puedan corresponder.

- Capítulo cuarto: el régimen especial del despido disciplinario en el trabajo al servicio del hogar. Este capítulo comienza abordando el proceso de laboralización del trabajo doméstico, que ha experimentado importantes cambios en los últimos años, y se examina cómo el reconocimiento de los derechos laborales de las personas que prestan servicios en el ámbito doméstico ha evolucionado, pasando de ser considerado un trabajo informal a ser reconocido como un empleo sujeto a la regulación laboral. En el apartado siguiente se estudia la delimitación jurídica del personal al servicio del hogar, y se analiza quiénes son

considerados empleados domésticos, se revisan los criterios utilizados para establecer esta categoría laboral específica y se exploran las diferencias en términos de derechos y obligaciones entre el personal al servicio del hogar y otros trabajadores. A continuación se examinan las fuentes de regulación del régimen especial del despido disciplinario en el trabajo al servicio del hogar, para lo que se analiza la normativa específica que regula esta relación laboral, así como el grado de supletoriedad de la legislación laboral común en relación con este régimen especial. En el epígrafe posterior se detallan las causas de extinción de la relación laboral de las personas al servicio del hogar, por lo que se exploran las circunstancias en las que puede producirse la finalización de esta relación laboral y se analizan las causas más comunes. Posteriormente se examinan las causas genéricas y específicas de despido disciplinario en el trabajo al servicio del hogar, explorando las circunstancias en las que se puede llevar a cabo un despido disciplinario, tanto aquellas que son comunes a todos los trabajadores como las que son específicas de esta categoría laboral. Para ello se estudia la casuística relacionada con el despido disciplinario de los empleados al servicio del hogar, para lo que se estudian diferentes situaciones y ejemplos prácticos en los que puede producirse un despido disciplinario, considerando aspectos como el incumplimiento grave de obligaciones, la mala conducta, el abuso de confianza, entre otros, y se examina el comportamiento del empleado como causa de despido en el trabajo al servicio del hogar, de modo que se analiza cómo los actos o conductas inapropiadas del empleado pueden dar lugar a un despido disciplinario, como la negligencia en el desempeño de sus funciones, el incumplimiento de normas internas, el maltrato verbal o físico, entre otros comportamientos. Finaliza este capítulo abordando el procedimiento y los efectos del despido disciplinario en el trabajo al servicio del hogar, lo que conlleva analizar cómo se lleva a cabo el proceso de despido disciplinario, incluyendo las notificaciones, plazos y formalidades requeridas, además de examinar los efectos legales y prácticos del despido, como la finalización del contrato laboral, las indemnizaciones y las consecuencias para ambas partes.

- Capítulo quinto: el despido disciplinario en el trabajo de los penados en instituciones penitenciarias y menores en internamiento. El primer apartado de este capítulo aborda el régimen jurídico del trabajo penitenciario desde una perspectiva histórica, y para ello se realiza un análisis de la evolución normativa y jurisprudencial en relación con el trabajo realizado por los penados en instituciones penitenciarias y los menores en internamiento,

explorando los cambios y avances legislativos a lo largo del tiempo, así como la protección de los derechos laborales de estas personas en el contexto penitenciario. Un segundo apartado de este capítulo se centra en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y los menores en internamiento, analizando quiénes son considerados trabajadores en este contexto, los requisitos y condiciones para ser parte de esta relación laboral especial, y las particularidades que la diferencian de la relación laboral común, al igual que se abordan las normas específicas que regulan esta relación laboral. En el tercer epígrafe se estudian las fuentes de regulación del régimen especial del despido disciplinario en el trabajo de los penados en instituciones penitenciarias y los menores en internamiento, analizando la normativa específica que regula esta relación laboral especial y se examina el grado de supletoriedad de la legislación laboral común. A continuación se detallan las causas de extinción de la relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias y los menores en internamiento, explorando las circunstancias en las que puede producirse la finalización de esta relación laboral, así como se analizan las causas más comunes, como el cumplimiento de la pena, el incumplimiento contractual y otras causas específicas. Posteriormente se estudian las dudas que pueden surgir en relación con la aplicación del despido disciplinario en el contexto del trabajo de los penados en instituciones penitenciarias y los menores en internamiento, analizando las particularidades y limitaciones que pueden existir en este ámbito, considerando aspectos como la privación de libertad y las condiciones especiales de trabajo dentro de la institución. En los siguientes apartados se aborda la extinción del contrato por razones de disciplina y seguridad penitenciaria, para lo que se analiza cómo la conducta del penado o menor internado puede dar lugar a la finalización de la relación laboral, en caso de incumplimientos graves o comportamientos que pongan en riesgo la seguridad de la institución penitenciaria, a la par que se examinan los procedimientos y requisitos para llevar a cabo esta extinción; igualmente se examina la extinción del contrato por incumplimiento de los deberes laborales básicos, analizando las obligaciones que deben cumplir los penados y los menores internados en el ámbito laboral y cómo el incumplimiento grave de estas obligaciones puede dar lugar a la finalización de la relación laboral, indicando los procedimientos y requisitos para llevar a cabo esta extinción. Un nuevo apartado de este capítulo trata sobre la extinción del contrato por razones de tratamiento del interno, por lo que se analiza cómo la evolución del tratamiento y la rehabilitación del penado o menor internado pueden influir en la finalización de la relación

laboral, lo que implica explorar los procedimientos y requisitos para llevar a cabo esta extinción, considerando las decisiones de los órganos competentes en materia penitenciaria. Finaliza este capítulo abordando los efectos de la extinción de la relación laboral del interno, para lo que se analizan las consecuencias legales y prácticas de esta finalización, tanto para el penado o menor internado como para la institución penitenciaria, explorando los derechos y obligaciones de ambas partes, así como las posibles indemnizaciones y compensaciones que puedan corresponder.

- Capítulo sexto: el despido disciplinario en la relación laboral especial de los deportistas profesionales. El primer epígrafe de este capítulo analiza el proceso de incorporación de los deportistas profesionales a la legislación laboral, para lo que se examina cómo, a lo largo del tiempo, se ha reconocido el carácter laboral de la relación entre los deportistas y los clubes o entidades deportivas, y cómo se han establecido las normas específicas para regular esta relación laboral especial. En segundo término, se delimita el ámbito de aplicación de la relación laboral especial del deporte profesional, estudiando para ello los requisitos y condiciones que deben cumplirse para que una persona sea considerada deportista profesional y esté sujeta a esta relación laboral especial, lo que requiere se examinen las particularidades que la diferencian de la relación laboral común. En el tercer apartado se analizan las fuentes de regulación de la relación laboral especial del deporte profesional: así, se examinan las normas específicas que regulan esta relación laboral y se analiza el grado de supletoriedad de la legislación laboral común. Continúa el capítulo detallando las causas de extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales, lo que supone explorar las circunstancias en las que puede producirse la finalización de esta relación laboral, tanto de forma voluntaria como involuntaria, por lo que se analizan las causas más comunes y otras causas específicas. El capítulo dedica un epígrafe al examen del régimen disciplinario aplicable al deportista profesional, analizando las normas y regulaciones que rigen la conducta y el comportamiento del deportista dentro y fuera del campo de juego, explorando las infracciones disciplinarias más comunes y las sanciones correspondientes, incluido el despido disciplinario, tanto desde el punto de vista de las normas como de los convenios colectivos aplicables. Posteriormente se aborda el alcance y la casuística del despido disciplinario del deportista profesional, analizando en qué circunstancias puede proceder un despido disciplinario, considerando aspectos como el incumplimiento contractual grave, el comportamiento antideportivo u otras infracciones relevantes para la

relación laboral. El capítulo termina con el examen del procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario del deportista profesional, analizando los pasos y requisitos para llevar a cabo el despido disciplinario, incluyendo las notificaciones, plazos y formalidades requeridas, al igual que se exploran las consecuencias legales y prácticas del despido, como la finalización del contrato laboral, las indemnizaciones y las consecuencias deportivas y económicas para las partes.

- Capítulo séptimo: el despido disciplinario en la relación laboral especial de los artistas, técnicos y auxiliares en el ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales. El capítulo comienza con el estudio de la evolución histórica de la relación de trabajo de los artistas en espectáculos públicos, para lo que se examina cómo, a lo largo del tiempo, se ha reconocido y regulado esta relación laboral especial, desde los primeros indicios normativos hasta las normativas y convenios actuales que rigen esta actividad artística y cultural. A continuación se delimita el ámbito de aplicación de esta relación laboral especial estudiando los requisitos y condiciones que deben cumplirse y se analizan las particularidades que la diferencian de la relación laboral común. Un tercer epígrafe se dedica al análisis de las fuentes de regulación de esta relación laboral especial, para lo que se examinan las normas específicas que regulan esta relación laboral, como los convenios colectivos y las disposiciones legales y reglamentarias propias del ámbito artístico y cultural: se analiza igualmente el grado de supletoriedad de la legislación laboral común en relación con esta relación laboral especial. Un apartado se concentra en el estudio de las causas de extinción de la relación laboral especial de los artistas, técnicos y auxiliares en el ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales, lo que implica explorar las circunstancias en las que puede producirse la finalización de esta relación laboral, tanto de forma voluntaria como involuntaria, analizando las causas de extinción. En el quinto apartado se estudia el régimen disciplinario aplicable a los artistas, técnicos y auxiliares en el ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales, con el análisis de las normas y regulaciones que rigen la conducta y el comportamiento de estos profesionales en el desarrollo de su actividad laboral y se exploran las infracciones disciplinarias más comunes y las sanciones correspondientes, incluido el despido disciplinario. Un nuevo apartado aborda el alcance y la casuística del despido disciplinario en esta relación laboral especial de los artistas, técnicos y auxiliares, analizando en qué circunstancias puede proceder un despido disciplinario, considerando aspectos como el incumplimiento contractual grave, el comportamiento inadecuado en el

ejercicio de la actividad artística, la falta de rendimiento o la violación de normas específicas del sector. El capítulo se cierra con el examen del procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario en la relación laboral especial de los artistas, técnicos y auxiliares en el ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales, por lo que se analizan los pasos y requisitos para llevar a cabo el despido disciplinario, incluyendo las notificaciones, plazos y formalidades requeridas, al igual que se exploran las consecuencias legales y prácticas del despido, como la finalización del contrato laboral, las indemnizaciones y las consecuencias para ambas partes.

- Capítulo octavo: el despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles. Este capítulo comienza con el abordaje del proceso de laboralización de los representantes y viajeros de comercio, examinando cómo, a lo largo del tiempo, se ha reconocido y regulado la relación laboral especial de estos profesionales que intervienen en operaciones mercantiles, lo que contempla el análisis de las características y particularidades de esta relación laboral, considerando aspectos como la representación de la empresa, la movilidad geográfica y la independencia en el ejercicio de la actividad. A continuación, un segundo epígrafe delimita el ámbito de aplicación de la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, estudiando los requisitos y condiciones que deben cumplirse para que una persona sea considerada representante o viajero de comercio y esté sujeta a esta relación laboral especial, lo que comprende se analicen las particularidades que la diferencian de la relación laboral común. El capítulo dedica un epígrafe a analizar las fuentes de regulación de esta relación laboral especial, para lo que examina las normas específicas que regulan esta relación laboral, los convenios colectivos y las disposiciones legales y reglamentarias propias del ámbito mercantil, al igual que se analiza el grado de supletoriedad de la legislación laboral común en relación con esta relación laboral especial. Las causas de extinción de la relación laboral de las personas que intervienen en operaciones mercantiles comprende se exploren las circunstancias en las que puede producirse la finalización de esta relación laboral. Posteriormente se aborda el alcance y la casuística del despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, analizando en qué circunstancias puede proceder un despido disciplinario, considerando aspectos como el incumplimiento contractual grave, el comportamiento inadecuado en el ejercicio de la actividad mercantil, la falta de rendimiento o la violación de normas

específicas del sector. En línea con lo anterior, se dedican epígrafes a analizar las causas de despidos disciplinario contempladas en esta relación laboral especial: las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo por parte de las personas que intervienen en operaciones mercantiles (se analiza la importancia de la puntualidad y la asistencia regular en el desarrollo de estas actividades y se exploran las consecuencias disciplinarias de su incumplimiento reiterado); la indisciplina y desobediencia en el trabajo (se analiza la importancia del cumplimiento de las normas y directrices establecidas por la empresa y se exploran las consecuencias disciplinarias de la falta de disciplina y desobediencia); las ofensas verbales y físicas (se estudia la importancia de mantener un ambiente de trabajo respetuoso y seguro, y se exploran las consecuencias disciplinarias de la violencia verbal y física en el entorno laboral); la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza (se determina la importancia de mantener una relación laboral basada en la confianza y el respeto mutuo, y se exploran las consecuencias disciplinarias de la violación de esta buena fe y el abuso de la confianza depositada); la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo (lo que supone la importancia mantener un nivel de rendimiento adecuado en el desarrollo de estas actividades y en la que se exploran las consecuencias disciplinarias de la falta de rendimiento voluntaria y sostenida en el tiempo); el despido disciplinario en caso de embriaguez habitual y toxicomanía por parte de las personas que intervienen en operaciones mercantiles (se estudia la importancia de mantener un estado de sobriedad y lucidez en el ejercicio de estas actividades y se exploran las consecuencias disciplinarias de la adicción al alcohol o las drogas y su impacto en el rendimiento laboral); y el despido disciplinario en caso de acoso discriminatorio o por motivos sexuales (para ello se analiza la importancia de garantizar un entorno de trabajo libre de acoso y discriminación, y se exploran las consecuencias disciplinarias de estas conductas ilegales y perjudiciales para la integridad y el bienestar de los trabajadores). El capítulo concluye con el análisis y estudio del procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, lo que comprende tanto el examen de los pasos y requisitos para llevar a cabo el despido disciplinario, lo que incluye las notificaciones, plazos y formalidades requeridas, como la exploración de las consecuencias legales y prácticas del despido, como la finalización del contrato laboral, las indemnizaciones y las repercusiones para las dos partes.

- Capítulo noveno: el despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas con discapacidad. El capítulo comienza señalando que el despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas con discapacidad se enmarca en un contexto jurídico específico que busca proteger los derechos de este colectivo y promover su integración social a través del trabajo asalariado. En este sentido, en el epígrafe segundo se trata el ámbito de aplicación de esta relación laboral especial y las fuentes de regulación que lo sustentan, considerando el grado de supletoriedad de la legislación laboral común. Igualmente se estudian las causas de extinción de la relación laboral, identificando las circunstancias que pueden dar lugar a la finalización del contrato de trabajo en el ámbito de las personas con discapacidad: entre estas causas se encuentra el despido disciplinario, el cual se fundamenta en el incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador de las obligaciones contractuales establecidas. En los apartados siguientes se exploran las causas específicas que pueden dar lugar a su aplicación en el contexto de las personas con discapacidad: estas causas incluyen las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, la indisciplina y desobediencia en el entorno laboral. También se abordan otras conductas que pueden dar lugar al despido disciplinario, como las ofensas verbales y físicas, la transgresión de la buena fe contractual, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, la embriaguez habitual y toxicomanía, así como acoso discriminatorio o por motivos sexuales. Finalmente, se examinan el procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas con discapacidad, detallando el proceso a seguir para llevar a cabo el despido disciplinario, respetando los derechos laborales y garantizando la debida comunicación y notificación, y se identifican las posibles consecuencias del despido disciplinario y su calificación.
- Capítulo décimo: el despido disciplinario en la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud. En el ámbito de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud, se observa una configuración histórica que se remonta a sus orígenes y a la evolución que ha experimentado a lo largo del tiempo. Esta relación laboral especial, que se aborda en el epígrafe 1 sobre los orígenes y configuración histórica, tiene como objetivo proporcionar un marco adecuado para la formación y especialización de profesionales en el ámbito de la salud. El ámbito de aplicación de esta relación laboral especial se delimita en el epígrafe 2, donde se establecen las características y requisitos para ser considerado personal en

residencia con fines de especialización en ciencias de la salud. Asimismo, se analiza el alcance y la cobertura normativa de esta relación laboral, considerando las fuentes de regulación y el grado de supletoriedad de la legislación laboral común. Este aspecto se trata en el epígrafe 3 sobre las fuentes de regulación y el grado de supletoriedad. Dentro de las causas de extinción de la relación laboral, se encuentra el despido disciplinario, que se fundamenta en el incumplimiento grave y culpable por parte del residente en formación de las obligaciones contractuales establecidas. En el epígrafe 4 sobre las causas de extinción de la relación laboral, se examinan las circunstancias que pueden dar lugar a la aplicación del despido disciplinario en este ámbito. El sentido y la casuística del despido disciplinario se analizan en el epígrafe 5, donde se profundiza en la interpretación y aplicación de esta medida disciplinaria en la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud. Se abordan situaciones como las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, la indisciplina y desobediencia en el trabajo, las ofensas verbales y físicas, la transgresión de la buena fe contractual, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, la embriaguez habitual y toxicomanía, así como el acoso discriminatorio o por motivos sexuales. En cuanto al procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario, se detalla en el epígrafe 13, donde se establece el proceso a seguir para llevar a cabo esta medida disciplinaria, respetando los derechos laborales del residente en formación y garantizando la debida comunicación y notificación.

- Capítulo décimo primero: el despido disciplinario en la relación laboral especial de abogados que prestan servicios en despachos profesionales. Este capítulo aborda de manera detallada cada uno de los aspectos relevantes de esta relación laboral especial, desde su génesis y ordenación jurídica hasta las causas de extinción de la relación laboral y el procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario. En el epígrafe 1, se analiza la génesis y ordenación jurídica de la relación laboral especial de abogados en despachos profesionales, destacando su evolución histórica y la normativa que la regula. Se exploran los elementos que caracterizan esta relación laboral y se examinan las particularidades propias de los abogados que prestan servicios en despachos profesionales. El ámbito de aplicación de esta relación laboral especial se aborda en el epígrafe 2, donde se delimita el alcance de la misma y se establecen los criterios para determinar cuándo un abogado se encuentra sujeto a esta relación laboral especial. Asimismo, se examina la relación entre la legislación laboral común y la regulación específica aplicable a esta relación laboral

especial. En el epígrafe 3, se analizan las fuentes de regulación y el grado de supletoriedad de la legislación laboral común en el ámbito de la relación laboral especial de abogados en despachos profesionales. Se examinan las normas específicas que regulan esta relación laboral y se determina el grado de supletoriedad de la legislación laboral común en aquellos aspectos no regulados de manera específica. Dentro de las causas de extinción de la relación laboral, se encuentra el despido disciplinario: en el epígrafe 4, se abordan las diferentes causas de extinción de la relación laboral, haciendo especial hincapié en las situaciones que pueden dar lugar a la aplicación del despido disciplinario en el ámbito de los abogados que prestan servicios en despachos profesionales. La responsabilidad disciplinaria del abogado en despachos profesionales se trata en el epígrafe 5, en el que se examina la conducta exigible al abogado en el ejercicio de su profesión y se establecen las normas y principios que rigen la responsabilidad disciplinaria en este contexto. En los epígrafes 6 al 12, se exploran diversas conductas que pueden dar lugar al despido disciplinario en el ámbito de los abogados que prestan servicios en despachos profesionales. Se analizan las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, la indisciplina y desobediencia en el trabajo, las ofensas verbales y físicas, la transgresión de la buena fe contractual, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, la embriaguez habitual y toxicomanía, así como el acoso discriminatorio o por motivos sexuales. Finalmente, en el epígrafe 13, se detalla el procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario en la relación laboral especial de abogados en despachos profesionales.

- Capítulo décimo segundo: el despido disciplinario del personal civil no funcionario en establecimientos militares. Este capítulo se adentra en los diferentes aspectos relacionados con esta situación laboral única, abarcando desde la singular regulación que le concierne hasta el procedimiento y las consecuencias que derivan del despido disciplinario. En el epígrafe 1 se aborda la singular regulación del personal civil no funcionario en establecimientos militares, destacando su especificidad dentro del ámbito laboral y su conexión con el entorno militar: se analiza cómo esta regulación particular atiende a las necesidades y características propias de los establecimientos militares. A continuación, en el epígrafe 2, se explora el concepto jurídico de personal civil no funcionario en establecimientos militares, detallando las particularidades y características que definen esta categoría de trabajadores, y se examina cómo su condición se diferencia de la de los funcionarios públicos y otros trabajadores del ámbito civil. En el epígrafe 3 se analiza la

coexistencia de normas especiales y normas generales en el ámbito de los establecimientos penitenciarios, que influyen en la regulación laboral de este personal civil no funcionario, y se explora el grado de supletoriedad de la legislación laboral común y se identifican las normas específicas aplicables a esta relación laboral. El capítulo continúa con el estudio de las causas de extinción de la relación laboral en el epígrafe 4, en el que se examinan las diversas circunstancias que pueden dar lugar a la finalización de la relación laboral, incluyendo tanto causas generales como aquellas específicas que afectan a este personal civil no funcionario en establecimientos militares. El epígrafe 5 se centra en el elenco de causas de despido disciplinario aplicables a este tipo de relación laboral, explorando las diferentes situaciones que pueden justificar la adopción de esta medida disciplinaria, teniendo en cuenta la normativa específica y la casuística existente en el ámbito de los establecimientos militares. A continuación, se abordan de manera detallada las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, la embriaguez habitual y toxicomanía, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos encomendados, el hurto o robo al establecimiento, a compañeros o a otras personas, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, el ejercicio de actividad ilegal con quebranto de la disciplina o perjuicio para otros trabajadores o para el establecimiento, los desperfectos causados por voluntad, negligencia o imprudencia, la desobediencia a las órdenes de los superiores y quebranto de la disciplina, la violación del secreto de la correspondencia y revelación de datos reservados, y el comportamiento contrario a la neutralidad política y sindical. En el epígrafe 16 se detalla el procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario, asegurando el respeto a los derechos del trabajador y el cumplimiento de los requisitos legales establecidos. Por último, se abordan las particularidades del personal al servicio de las bases militares de Estados Unidos en España en el epígrafe 17, analizando las especificidades que derivan de esta relación laboral especial y se analizan las implicaciones que tiene para el despido disciplinario en este contexto particular.

- Capítulo décimo tercero: el despido disciplinario del personal laboral de las administraciones públicas. En este capítulo se analizan los diferentes aspectos relacionados con esta forma de despido, abarcando desde las fuentes de regulación hasta el procedimiento y las consecuencias que derivan del mismo. En el epígrafe 1 se analizan las fuentes de regulación del personal laboral de las Administraciones Públicas, destacando la normativa específica que regula su relación laboral y la particularidad de su inserción en el marco legal

de las Administraciones Públicas. A continuación, en el epígrafe 2, se realiza una caracterización y tipología del personal laboral de la Administración Pública, teniendo en cuenta las diferentes categorías y características que definen a este tipo de trabajadores. El epígrafe 3 se dedica a las causas de extinción de la relación laboral, examinando las circunstancias que pueden dar lugar a la finalización del contrato de trabajo en el ámbito del personal laboral de las Administraciones Públicas. En el epígrafe 4, se aborda el régimen disciplinario aplicable a este personal, detallando los deberes de conducta y las normas legales y convencionales que rigen su actuación en el ámbito laboral. A continuación, se exploran diversas situaciones que pueden dar lugar a un despido disciplinario en los epígrafes 5 al 21: se abordan temas como el incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al bloque de constitucionalidad, la lesión del principio de igualdad y no discriminación, el abandono del servicio o de las tareas encomendadas, la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, la publicación o utilización indebida de documentación reservada, la negligencia en la custodia de secretos oficiales, el notorio incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo, la violación del deber de imparcialidad, la desobediencia abierta a órdenes o instrucciones de un superior, la prevalencia de la condición de empleado público para obtener beneficio, la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales, los actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga, el incumplimiento de servicios esenciales en caso de huelga, el incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, la incomparecencia injustificada en comisiones de investigación, el acoso laboral y los incumplimientos de la ley de las Cortes Generales, de la asamblea legislativa de la comunidad autónoma o de los convenios colectivos. Finalmente, en el epígrafe 22, se analiza el procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario en el ámbito del personal laboral de las Administraciones Públicas, asegurando el respeto a los derechos del trabajador y el cumplimiento de los requisitos legales establecidos.

- Capítulo décimo cuarto: el régimen disciplinario del personal laboral de la administración general del estado según su convenio colectivo. El capítulo se centra en analizar el régimen disciplinario aplicable al personal laboral de la Administración General del Estado, regulado en su convenio colectivo único. En el epígrafe 1 se destaca el papel fundamental del convenio colectivo único del personal laboral de la Administración General del Estado en la regulación de las cuestiones disciplinarias, y se hace hincapié en la importancia de contar

con un marco normativo que establezca las bases para el ejercicio del poder disciplinario en este ámbito. A continuación, en el epígrafe 2, se aborda la transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza como una falta grave que puede conllevar medidas disciplinarias, y se analiza el alcance de este tipo de conductas y se establecen los criterios para determinar su existencia y gravedad. En el epígrafe 3 se trata el falseamiento voluntario o manipulación de datos como otra falta que puede dar lugar a sanciones disciplinarias, explorando los casos en los que este tipo de conductas pueden producirse. El epígrafe 4 se dedica a las faltas de asistencia al trabajo, tanto injustificadas como reiteradas, como un supuesto que puede acarrear sanciones disciplinarias, y se analiza la importancia de la asistencia regular y puntual al puesto de trabajo y se establecen los criterios para determinar la gravedad de estas faltas. En el epígrafe 5 se aborda el incumplimiento no justificado del horario de trabajo como una falta disciplinaria, examinando los casos en los que este tipo de conductas pueden producirse. A continuación, en el epígrafe 6, se trata la embriaguez habitual o toxicomanía como una falta grave que puede dar lugar a medidas disciplinarias, con el análisis del impacto de este tipo de comportamientos en el ámbito laboral y se establecen los criterios para determinar su existencia y gravedad. En el epígrafe 7 se aborda la tolerancia o encubrimiento de faltas graves o muy graves como una falta disciplinaria. El epígrafe 8 se dedica al incumplimiento de las obligaciones de prevención de riesgos laborales como una falta que puede conllevar sanciones disciplinarias, y se resalta la importancia de garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Por último, en el epígrafe 9, se abordan los requisitos formales y las reglas de procedimiento que deben seguirse en el ámbito del régimen disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado, en los que destacan los principios de legalidad, contradicción y proporcionalidad que deben guiar el proceso disciplinario.

El trabajo finaliza con la presentación de las conclusiones extraídas y que constituyen la culminación de la aportación del estudio, además de incluir los recursos bibliográficos empleados en su construcción y los anexos que aportan información complementaria y que igualmente son parte fundamental de este trabajo.

5. SISTEMA NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL

En materia de regulación normativa, en términos generales, la regulación nacional es suficiente para abordar las cuestiones relacionadas con el despido disciplinario. La normativa laboral nacional establece las bases legales, los requisitos y los procedimientos que rigen esta figura dentro de España. Concretamente, el despido disciplinario se encuentra regulado en los artículos 49.1 y 54 a 56 del ET, y en los arts. 103 a 113 de la LRJS, que conforman el derecho laboral común; a lo que se añaden las normas de aplicación específicas que regulan las relaciones laborales especiales, que son identificadas y analizadas a lo largo del presente trabajo. De hecho, el art. 3 del ET³ regula las fuentes de la relación laboral, entre las que se citan como reguladoras de los derechos y deberes de la relación laboral de los trabajadores tanto las disposiciones legales y reglamentarias, como los convenios colectivos, la voluntad de las partes y los usos y costumbres locales y profesionales, en concordancia con el art. 1 del Código Civil, que identifica a la ley, la costumbre y los principios generales del derecho como las fuentes del ordenamiento jurídico español⁴.

³ Art. 3 del ET: “Fuentes de la relación laboral. 1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado. b) Por los convenios colectivos. c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. d) Por los usos y costumbres locales y profesionales. 2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar. 3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables. 4. Los usos y costumbres solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa. 5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”.

⁴ Art. 1 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil: “1. Las fuentes del ordenamiento jurídico español son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho. 2. Carecerán de validez las disposiciones que contradigan otra de rango superior. 3. La costumbre sólo regirá en defecto de ley aplicable, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público, y que resulte probada. Los usos jurídicos

Sin embargo, en algunos casos, también es necesario considerar la normativa internacional en materia de despido disciplinario. Esto se debe a que los países, como España, están vinculados por tratados y convenios internacionales que establecen estándares y principios comunes en el ámbito laboral. Estos instrumentos internacionales tienen como objetivo promover y proteger los derechos laborales fundamentales, garantizando condiciones laborales justas y equitativas a nivel global.

Uno de los tratados más relevantes en este contexto es la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Este documento reconoce el derecho al trabajo y establece que toda persona tiene derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo la protección contra el despido arbitrario. Además, existen convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que abordan específicamente el tema del despido, como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, que establece principios y salvaguardias para proteger a los trabajadores contra el despido injustificado.

Cuando un país es signatario de estos tratados y convenios internacionales, se espera que su normativa nacional esté en consonancia con los estándares y principios establecidos en estos instrumentos. En tal caso, es necesario tener en cuenta tanto la normativa nacional como la internacional al abordar las cuestiones relacionadas con el despido disciplinario.

Además, en situaciones en las que la normativa nacional sea insuficiente o contradictoria, la normativa internacional puede servir como una referencia importante para interpretar y complementar las disposiciones nacionales. Los tribunales y los órganos de supervisión también pueden recurrir a la jurisprudencia internacional y a las interpretaciones de los

que no sean meramente interpretativos de una declaración de voluntad, tendrán la consideración de costumbre. 4. Los principios generales del derecho se aplicarán en defecto de ley o costumbre, sin perjuicio de su carácter informador del ordenamiento jurídico. 5. Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales no serán de aplicación directa en España en tanto no hayan pasado a formar parte del ordenamiento interno mediante su publicación íntegra en el «Boletín Oficial del Estado». 6. La jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho. 7. Los Jueces y Tribunales tienen el deber inexcusable de resolver en todo caso los asuntos de que conozcan, ateniéndose al sistema de fuentes establecido”.

principios internacionales para garantizar una aplicación coherente y justa del despido disciplinario.

Es por esto por lo que, aunque en términos generales la norma nacional es suficiente para regular el despido disciplinario, en algunos momentos es necesario tener en cuenta la normativa internacional. Esto se debe a los compromisos internacionales de los países en materia de derechos laborales y a la necesidad de establecer estándares comunes y principios fundamentales en el ámbito laboral. La normativa internacional puede complementar y enriquecer la regulación nacional, proporcionando un marco de referencia adicional para garantizar condiciones laborales justas y equitativas.

La normativa internacional de aplicación en España en materia de despido disciplinario de los trabajadores abarca diversos instrumentos legales y convenios internacionales que establecen estándares y principios para proteger los derechos laborales y garantizar un despido justo y equitativo. Estas normas internacionales son relevantes tanto para la interpretación de la legislación nacional como para el desarrollo de la jurisprudencia en casos de despido disciplinario. A continuación, se citan algunos de los instrumentos más destacados en este ámbito:

- Convenio Europeo de Derechos Humanos: Este convenio, del cual España es signataria, garantiza derechos fundamentales, incluyendo el derecho a un juicio justo y a la protección de la vida privada y familiar. Estos derechos pueden tener implicaciones en casos de despido disciplinario y pueden ser invocados por los trabajadores afectados. Igualmente, el art. 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en materia de protección en caso de despido injustificado, en la que se establece el derecho de todo trabajador “a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales”.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): La OIT ha adoptado varios convenios que abordan el tema del despido disciplinario, entre ellos, el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 158) y el Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa (núm.

135). Estos convenios establecen principios y garantías para proteger a los trabajadores contra el despido arbitrario y promover la estabilidad en el empleo.

- Directivas de la Unión Europea: La normativa de la Unión Europea (UE) también es relevante en el ámbito del despido disciplinario en España. La Directiva 98/59/CE, por ejemplo, establece un marco común para los despidos colectivos y exige a los Estados miembros adoptar medidas para proteger a los trabajadores afectados por dichos despidos.

Es fundamental destacar que la normativa internacional en materia de despido disciplinario no reemplaza la legislación nacional, pero puede servir como una guía para su interpretación y aplicación. La jurisprudencia tanto del Tribunal Europeo de Derechos Humanos como del TJUE también desempeña un papel importante en la interpretación de los derechos laborales y la protección de los trabajadores en el contexto del despido disciplinario. De ahí, la importante Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE): las sentencias del TJUE son de obligado cumplimiento en España y pueden influir en la interpretación de la legislación nacional en casos de despido disciplinario. El TJUE ha emitido fallos importantes relacionados con el despido disciplinario, como el reconocimiento del derecho del trabajador a ser informado de los motivos del despido de manera clara y precisa. Es decir, que la normativa internacional de aplicación en España en materia de despido disciplinario de los trabajadores incluye convenios de la OIT, convenios y directivas de la Unión Europea, así como jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del TJUE. Estos instrumentos establecen principios y salvaguardias para garantizar un despido justo y equitativo, y su aplicación es relevante para la interpretación de la legislación nacional y el desarrollo de la jurisprudencia en España.

6. MARCO TEÓRICO: ESTADO DE LA CUESTIÓN

En el marco teórico del despido disciplinario es relevante la doctrina laboral y los estudios académicos sobre el tema. Diversos juristas, profesores e investigadores han analizado y reflexionado sobre el despido disciplinario en España, aportando teorías, enfoques y críticas que enriquecen el debate en torno a esta figura.

En el ámbito de la doctrina laboral, se han abordado aspectos como la interpretación de las causas de despido disciplinario, los requisitos de procedimiento, los derechos y garantías de los

trabajadores, la relación con otros tipos de despidos (como el despido objetivo) y las implicaciones prácticas del despido disciplinario en el ámbito empresarial.

Desde el punto de vista de la doctrina jurídica sobre el despido disciplinario, ésta ha abordado diversos aspectos y ha proporcionado ejemplos para una mejor comprensión de esta figura dentro del marco legal. A continuación, se presentan algunos ítems destacados de la doctrina jurídica en relación al despido disciplinario:

- Causas de despido disciplinario: La doctrina ha enumerado diversas causas que pueden justificar un despido disciplinario, como el incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte del trabajador, las faltas de asistencia o puntualidad reiteradas e injustificadas, la desobediencia grave o la indisciplina laboral, el acoso laboral o moral, el hurto o robo en el lugar de trabajo, entre otros. A lo largo del trabajo se analizan estas causas con exhaustividad.
- Proporcionalidad de la sanción: La doctrina ha destacado la importancia de que la sanción de despido disciplinario sea proporcional a la gravedad de la conducta del trabajador. Esto implica que la sanción no debe ser excesiva o desproporcionada en relación al incumplimiento o falta cometida.
- Derechos y garantías del trabajador: La doctrina ha resaltado la importancia de garantizar los derechos y las garantías procesales del trabajador en el procedimiento de despido disciplinario. Esto incluye el derecho a ser informado de los motivos del despido, el derecho a la defensa y a presentar pruebas en su favor, y el derecho a impugnar el despido ante los tribunales correspondientes.
- Procedimiento de despido disciplinario: La doctrina ha analizado el procedimiento que debe seguirse para llevar a cabo un despido disciplinario válido. Esto implica seguir los pasos establecidos en la legislación laboral, como la comunicación escrita de los motivos del despido al trabajador, otorgarle un plazo para presentar alegaciones y, en su caso, realizar una investigación previa antes de tomar la decisión de despido.

- Jurisprudencia y criterios interpretativos: La doctrina ha analizado la jurisprudencia laboral y los criterios interpretativos de los tribunales en casos de despido disciplinario. Esto permite identificar pautas y criterios que los tribunales han seguido para determinar la validez o la improcedencia de un despido disciplinario, como la exigencia de una prueba suficiente de la conducta imputada o la consideración de la proporcionalidad de la sanción.

Son algunos ejemplos de la doctrina jurídica relacionada con el despido disciplinario. La doctrina continúa evolucionando y enriqueciendo el estudio y la aplicación de esta figura, ofreciendo interpretaciones, análisis y reflexiones que contribuyen a una mejor comprensión y aplicación de las normas legales en el ámbito laboral. De hecho, el despido disciplinario ha sido objeto de estudio exhaustivo hasta el momento, tanto desde una perspectiva legal como desde enfoques teóricos y prácticos. Esta figura del derecho laboral ha sido analizada con el objetivo de comprender su naturaleza, alcance y repercusiones tanto para los empleadores como para los trabajadores.

Desde una perspectiva legal, se han llevado a cabo numerosos análisis y estudios sobre las bases jurídicas del despido disciplinario. Las normativas laborales nacionales, como el Estatuto de los Trabajadores en España, han sido examinadas minuciosamente para determinar los requisitos, procedimientos y causas que justifican un despido disciplinario. La jurisprudencia también ha desempeñado un papel fundamental en la interpretación y aplicación de la normativa, estableciendo criterios y precedentes que han ayudado a clarificar y delimitar los contornos de esta figura.

En términos teóricos, se han desarrollado diversos enfoques que abordan el despido disciplinario desde perspectivas multidisciplinarias. La teoría del derecho laboral, la teoría económica y la sociología del trabajo son solo algunos de los campos que han contribuido a la comprensión del despido disciplinario desde diferentes ángulos. Estos enfoques teóricos han permitido examinar las motivaciones, consecuencias y desafíos que implica el despido disciplinario en el contexto laboral.

Además, los estudios empíricos y las investigaciones han proporcionado datos y evidencia concretos sobre las prácticas y los impactos del despido disciplinario en el ámbito laboral. Se han llevado a cabo investigaciones sobre la efectividad de las medidas disciplinarias, las tasas

de litigiosidad en casos de despido disciplinario y los efectos psicosociales en los trabajadores afectados. Estos estudios han enriquecido la comprensión del despido disciplinario al brindar una visión más completa de sus implicaciones prácticas y sus consecuencias a largo plazo.

Sin embargo, es importante destacar que el estudio del despido disciplinario sigue siendo un campo en constante evolución. Los cambios en la legislación laboral, las nuevas formas de empleo y las transformaciones en las relaciones laborales plantean continuamente nuevos desafíos y preguntas sobre esta figura. Por lo tanto, se requiere un análisis y un estudio continuo para adaptarse a las dinámicas laborales en evolución y abordar los problemas emergentes relacionados con el despido disciplinario.

Igualmente, las relaciones laborales especiales y aquellas otras con particularidades han sido objeto de estudio exhaustivo hasta la fecha, con el objetivo de comprender su naturaleza, características y el grado de regulación que las acompaña. Estas relaciones laborales se diferencian de las relaciones laborales comunes por presentar particularidades específicas, ya sea por la naturaleza del trabajo realizado, las condiciones laborales o los vínculos especiales entre las partes involucradas.

El estudio de las relaciones laborales especiales ha sido abordado igualmente desde distintas disciplinas, como el derecho laboral, la sociología del trabajo y la economía laboral, entre otras. Estos enfoques multidisciplinarios han permitido analizar y comprender las particularidades de cada tipo de relación laboral especial, así como su relevancia en el marco normativo y su impacto en los trabajadores y las empresas involucradas.

Uno de los ejemplos más estudiados de relación laboral especial es la del personal de alta dirección. Esta categoría de trabajadores se caracteriza por ocupar cargos directivos o ejecutivos en una organización y, por lo tanto, están sujetos a normas y regulaciones específicas. Los estudios en este ámbito han examinado la naturaleza de la relación laboral, los derechos y obligaciones de ambas partes, así como las implicaciones legales y prácticas que conlleva esta categoría especial de empleo.

Otro ejemplo de relación laboral especial es la del personal doméstico. Esta categoría engloba a los trabajadores que realizan tareas de servicio doméstico en el hogar de un empleador. La

investigación en este ámbito se ha centrado en analizar las condiciones de trabajo, los derechos laborales, la protección social y los desafíos específicos que enfrenta este colectivo, así como las medidas de regulación y protección adoptadas a nivel nacional e internacional.

Asimismo, se han estudiado las relaciones laborales especiales en sectores como el agrícola, el minero, el artístico y el deportivo, entre otros. Estos estudios han permitido comprender las particularidades de cada sector, las condiciones laborales, la normativa específica y los retos que enfrentan los trabajadores y las empresas en dichos ámbitos.

En cuanto al grado de regulación de las relaciones laborales especiales, se ha observado que varía dependiendo del país y del tipo de relación laboral en cuestión. Algunas relaciones laborales especiales están reguladas de manera detallada en la legislación laboral, mientras que otras pueden contar con una regulación más limitada o incluso carecer de una normativa específica. La investigación ha explorado estas diferencias y ha analizado los impactos de la regulación o la ausencia de la misma en las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores.

Finalmente, sobre el despido disciplinario dentro de las relaciones laborales especiales y aquellas otras con particularidades hasta la fecha se han llevado a cabo diversos estudios que abordan el tema del despido disciplinario en el contexto de las relaciones laborales especiales y otras relaciones con particularidades. Estos estudios han buscado comprender las implicaciones, los desafíos y los aspectos específicos relacionados con el despido disciplinario en estos contextos laborales particulares. A continuación, se presenta una revisión académica y extensa de los estudios realizados hasta la fecha sobre este tema, resultado de la investigación llevada a cabo en este trabajo y que se presenta como anexo:

- Despido disciplinario en relaciones laborales especiales: Los estudios han analizado el despido disciplinario en relaciones laborales especiales, como el personal de alta dirección, el personal doméstico, los trabajadores agrícolas, los artistas y los deportistas, entre otros. Estos estudios han examinado las normas y regulaciones específicas que rigen el despido disciplinario en cada una de estas categorías y han explorado las implicaciones legales y prácticas de este tipo de despido en relación con las particularidades de cada relación laboral especial.

- **Análisis de la legislación y jurisprudencia:** Los estudios han revisado la legislación laboral y la jurisprudencia relacionada con el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y otras relaciones con particularidades. Se han examinado las leyes, los convenios colectivos y las normativas específicas que regulan el despido disciplinario en cada contexto laboral particular. Además, se han analizado las decisiones judiciales y los criterios interpretativos aplicados por los tribunales en casos de despido disciplinario en estas relaciones con particularidades.
- **Características y desafíos del despido disciplinario:** Los estudios han identificado las características y los desafíos específicos asociados al despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y otras relaciones con particularidades. Por ejemplo, se ha analizado la relación de dependencia, las responsabilidades y los deberes de los empleados y los empleadores, así como los aspectos contractuales y las cláusulas específicas que pueden afectar el despido disciplinario en estos contextos laborales particulares.
- **Protección y derechos de los trabajadores:** Los estudios han explorado la protección y los derechos de los trabajadores en relación con el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y otras relaciones con particularidades. Se ha examinado la necesidad de salvaguardar los derechos laborales básicos, la debida diligencia del empleador al tomar la decisión de despido, la necesidad de proporcionar una justa causa para el despido disciplinario y la importancia de garantizar los mecanismos de impugnación y reclamación para los trabajadores afectados.
- **Propuestas de mejora y recomendaciones:** Los estudios también han realizado propuestas de mejora y recomendaciones para abordar los desafíos y las problemáticas identificadas en relación con el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y otras relaciones con particularidades. Estas propuestas pueden incluir modificaciones legislativas, la promoción de buenas prácticas laborales, el fortalecimiento de los derechos y la protección de los trabajadores, y el fomento del diálogo social y la negociación colectiva en estos contextos laborales específicos.

En definitiva, el marco teórico del despido disciplinario en España se basa en la legislación laboral, principalmente en el Estatuto de los Trabajadores, la jurisprudencia laboral desarrollada por los tribunales españoles, y la doctrina laboral aportada por juristas y académicos. Estas fuentes legales y teóricas establecen los fundamentos, los criterios y los procedimientos que rigen el despido disciplinario, proporcionando un marco de referencia para su aplicación y estudio en el contexto laboral español.

El despido disciplinario es una figura relevante dentro del sistema normativo laboral en España. Constituye una forma de extinción del contrato de trabajo por parte del empleador cuando existen incumplimientos graves por parte del trabajador. En este texto, exploraremos el sistema normativo del despido disciplinario en España, analizando sus características, requisitos y procedimientos.

En el marco legal de España, el despido disciplinario se encuentra dentro de los casos en los que el empleador puede dar por terminada la relación laboral de forma unilateral. En otras palabras, el despido disciplinario forma parte de la categoría de despidos en el ámbito jurídico. Es de gran importancia explicar en qué consiste esta categoría, entendiendo por despido la finalización del contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador, siempre y cuando exista una causa justificada que el empleador debe alegar y estar dispuesto a demostrar.

El marco teórico del despido disciplinario en España se sustenta en diversas fuentes legales y teóricas que establecen los fundamentos y los principios que rigen esta figura dentro del ordenamiento jurídico español. El despido disciplinario se enmarca en la legislación laboral española y se encuentra regulado en diferentes normas, como el Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia laboral. El Estatuto de los Trabajadores es la principal norma que regula las relaciones laborales en España y establece las bases legales del despido disciplinario. En su artículo 54, el Estatuto de los Trabajadores establece las causas justificadas por las cuales un empleador puede extinguir unilateralmente el contrato de trabajo, siempre y cuando se cumplan los requisitos y procedimientos establecidos.

Entre las causas de despido disciplinario contempladas en el Estatuto de los Trabajadores se encuentran el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales por parte del trabajador, las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, la indisciplina o

desobediencia laboral grave, el acoso laboral o moral, y otros comportamientos que supongan un perjuicio para la empresa.

Además de la legislación, el marco teórico del despido disciplinario se apoya en la jurisprudencia laboral. Los tribunales españoles, tanto los Juzgados de lo Social como el Tribunal Supremo, han desarrollado una extensa jurisprudencia que interpreta y aplica las normas legales en casos de despido disciplinario. Esta jurisprudencia es de suma importancia para comprender y aplicar adecuadamente los criterios y requisitos establecidos para el despido disciplinario.

El despido disciplinario en España regulado principalmente en el Estatuto de los Trabajadores establece las bases legales que rigen esta figura, mientras que la jurisprudencia laboral ha contribuido a interpretar y desarrollar dichas normas. El despido disciplinario se fundamenta en la existencia de una causa justificada que debe ser alegada por el empleador y demostrada en caso de ser impugnada. Dicha causa debe estar relacionada con un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador, como por ejemplo, el incumplimiento de obligaciones laborales, faltas de asistencia injustificadas, conductas inapropiadas o faltas de probidad.

Es importante destacar que el despido disciplinario debe seguir un procedimiento específico. El empleador debe comunicar al trabajador de forma escrita y motivada la decisión de despedirlo, especificando los hechos que constituyen la causa del despido. Asimismo, se debe respetar el derecho del trabajador a ser oído y a presentar sus alegaciones en el marco de un procedimiento contradictorio.

En caso de que el trabajador decida impugnar el despido disciplinario, puede acudir a la vía judicial. Los tribunales laborales serán los encargados de analizar si la causa alegada por el empleador es suficiente y si se ha seguido el procedimiento establecido. En caso de considerar que el despido es improcedente, el trabajador podrá solicitar su readmisión o una indemnización correspondiente.

Es relevante destacar que, en el ámbito del despido disciplinario, el principio de proporcionalidad debe ser respetado. Esto implica que la sanción del despido debe ser

proporcionada a la gravedad de la conducta infractora, evitando despidos arbitrarios o desproporcionados.

En conclusión, el sistema normativo nacional del despido disciplinario en España establece un marco jurídico para regular la extinción del contrato de trabajo por incumplimientos graves por parte del trabajador. El Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia laboral son las fuentes principales de regulación de esta figura. La existencia de una causa justificada, el respeto al procedimiento establecido y el principio de proporcionalidad son elementos fundamentales en este sistema normativo. El despido disciplinario, en última instancia, busca salvaguardar los derechos y equilibrio entre empleadores y trabajadores en el ámbito laboral en España.

En materia de despido disciplinario, es necesario conjugar tanto la regulación sustantiva como la regulación procesal. Ambos aspectos desempeñan un papel crucial para garantizar un adecuado equilibrio entre los derechos del empleador y del trabajador, así como para establecer un marco jurídico claro y justo.

En primer lugar, la regulación sustantiva del despido disciplinario se refiere a las normas y disposiciones que determinan las causas, requisitos y consecuencias del despido disciplinario. Estas disposiciones establecen las circunstancias en las que un empleador puede despedir a un trabajador por incumplimientos graves o conductas inapropiadas. Las causas justificadas de despido disciplinario suelen incluir el incumplimiento de obligaciones laborales, faltas de asistencia injustificadas o conductas perjudiciales para la empresa.

Es esencial que la regulación sustantiva sea clara y precisa, para que tanto los empleadores como los trabajadores tengan conocimiento de las circunstancias en las que se puede aplicar el despido disciplinario. Asimismo, esta regulación debe establecer los límites y criterios para evitar despidos arbitrarios o injustificados.

Por otro lado, la regulación procesal del despido disciplinario se refiere a las normas y procedimientos que deben seguirse al momento de aplicar el despido disciplinario. Estos procedimientos tienen como objetivo garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso tanto para el empleador como para el trabajador.

Entre los aspectos procesales relevantes se encuentran la obligación del empleador de comunicar por escrito los motivos del despido, ofrecer al trabajador la oportunidad de presentar sus alegaciones y pruebas en un procedimiento contradictorio, y respetar los plazos y formalidades establecidos por la ley.

La regulación procesal busca salvaguardar los derechos del trabajador, permitiéndole impugnar el despido si considera que ha sido injustificado o irregular. Los tribunales laborales serán los encargados de revisar la legalidad y procedencia del despido disciplinario, tomando en cuenta tanto la regulación sustantiva como la procesal.

Es decir, que en materia de despido disciplinario es fundamental conjugar tanto la regulación sustantiva como la regulación procesal. Ambos aspectos son indispensables para asegurar un equilibrio entre los intereses del empleador y del trabajador, y para establecer un marco jurídico claro y justo. La regulación sustantiva determina las causas y requisitos del despido disciplinario, mientras que la regulación procesal garantiza el derecho a la defensa y el debido proceso. Ambos aspectos son complementarios y contribuyen a la protección de los derechos laborales en el ámbito del despido disciplinario, que en el tema de esta tesis requiere conjugar la regulación laboral general con la regulación laboral especial.

En línea con lo anterior y en consonancia con la relación laboral particular del personal de las Administraciones Públicas, la conjunción entre la regulación laboral y la regulación "administrativa" de los empleados públicos, es decir, del personal de la Administración Pública, constituye un aspecto fundamental para establecer un marco jurídico completo y coherente en este ámbito. Ambas formas de regulación desempeñan un papel crucial en la gestión y organización de los empleados públicos, así como en la protección de sus derechos y deberes.

En primer lugar, la regulación laboral abarca el conjunto de normas y disposiciones que rigen las relaciones laborales en general, incluyendo aspectos como la contratación, la remuneración, las condiciones de trabajo y la seguridad laboral. Esta regulación se aplica a la mayoría de los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, y tiene como objetivo principal establecer un marco equitativo y justo para las relaciones entre empleadores y empleados.

Por otro lado, la regulación "administrativa" se refiere a las normas y disposiciones específicas que se aplican al personal de la Administración Pública. Estas normas están diseñadas para regular aspectos relacionados con la carrera administrativa, la estabilidad en el empleo, la promoción profesional, la responsabilidad disciplinaria y otros temas propios del ámbito público.

La regulación administrativa de los empleados públicos tiene particularidades debido a la naturaleza y funciones especiales que desempeñan en el servicio público. Esta regulación busca garantizar la imparcialidad, la eficiencia y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, así como asegurar la continuidad y estabilidad en el empleo público.

Es importante destacar que la conjunción entre la regulación laboral y la regulación administrativa implica que los empleados públicos se rigen tanto por las normas generales del derecho laboral como por las normas específicas de la Administración Pública. Esto implica que se aplicarán las disposiciones correspondientes según la situación y el contexto específico de cada empleado.

La regulación laboral y administrativa deben ser coherentes y compatibles entre sí para evitar contradicciones o lagunas legales. Es responsabilidad de las autoridades competentes establecer un marco normativo que permita la adecuada protección de los derechos laborales de los empleados públicos, así como la eficiente gestión de los recursos humanos en la Administración Pública.

Es así como la conjunción entre la regulación laboral y la regulación "administrativa" de los empleados públicos es esencial para establecer un marco jurídico completo y coherente en el ámbito del empleo público. Ambas formas de regulación son complementarias y se aplican según el contexto y las particularidades propias de los empleados públicos. La correcta armonización entre estas regulaciones garantiza la protección de los derechos laborales y contribuye a una gestión eficiente en la Administración Pública.

Por último, es interesante la aportación de la Jurisprudencia y Doctrina Judicial en Materia de Despido Disciplinario, por lo que un sencillo análisis de las Decisiones del TS, TC, TJUE y TEDH, y la Contribución de los TSJ y Órganos Judiciales inferiores se presenta en las siguientes

líneas, ya que el despido disciplinario, como se sabe, es una figura jurídica de gran relevancia en el ámbito laboral, y su correcta aplicación ha sido objeto de estudio y análisis tanto por parte de los tribunales superiores como de la doctrina judicial. En este sentido, la jurisprudencia emanada del Tribunal Supremo (TS), el Tribunal Constitucional (TC), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), junto con la doctrina desarrollada por los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) y los órganos judiciales inferiores, han contribuido de manera significativa a la interpretación y aplicación del despido disciplinario.

Con relación a la Jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) en materia de despido disciplinario, hay que destacar que el TS ha desarrollado una amplia jurisprudencia en relación al despido disciplinario, sentando criterios interpretativos y estableciendo pautas para su aplicación. Algunos de los aspectos más relevantes abordados por el TS son los siguientes:

- Causas justificativas del despido disciplinario: El TS ha establecido que el despido disciplinario debe estar fundamentado en una causa justificada y probada. Ha determinado que pueden ser causas válidas el incumplimiento grave de las obligaciones laborales, la indisciplina, el abuso de confianza, el acoso laboral, entre otros.
- Proporcionalidad de la sanción: El TS ha destacado la importancia de que la sanción impuesta en el despido disciplinario sea proporcional a la gravedad de la falta cometida. Ha establecido que debe evitarse la aplicación de sanciones desproporcionadas o excesivas que vulneren los derechos fundamentales del trabajador.
- Procedimiento disciplinario: El TS ha establecido que el empleador debe seguir un procedimiento disciplinario adecuado y respetar el derecho de defensa del trabajador. Ha enfatizado la necesidad de notificar de manera clara y precisa los hechos imputados al trabajador, permitir su derecho a la contradicción y garantizar una investigación imparcial.

Con relación a la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) en materia de despido disciplinario, el TC ha abordado cuestiones relacionadas con el despido disciplinario desde la perspectiva de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Algunas de las decisiones más relevantes del TC en este ámbito:

- Control de constitucionalidad: El TC ha ejercido un control de constitucionalidad sobre el despido disciplinario, verificando que se respeten los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, como el derecho al trabajo, a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sindical, entre otros.
- Tutela judicial efectiva: El TC ha subrayado la importancia de garantizar el acceso a la tutela judicial efectiva en casos de despido disciplinario, asegurando que los trabajadores puedan impugnar las decisiones empresariales y obtener una revisión judicial adecuada.

En referencia a la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en materia de despido disciplinario, el TJUE ha emitido pronunciamientos relevantes en relación con el despido disciplinario, interpretando la normativa laboral de la Unión Europea y estableciendo criterios aplicables a los Estados miembros. Algunos de los aspectos destacados son:

- Protección de los derechos fundamentales: El TJUE ha enfatizado la necesidad de garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en los casos de despido disciplinario, especialmente en lo que respecta al respeto de la dignidad, la no discriminación y el derecho a la intimidad.
- Directiva sobre despidos colectivos: El TJUE ha interpretado la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos y ha establecido criterios para determinar si un despido disciplinario puede ser considerado como un despido colectivo, lo cual implica la aplicación de requisitos adicionales en materia de información, consulta y compensación.

Conforme a la Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en materia de despido disciplinario, el TEDH ha dictado sentencias relevantes en relación con el despido disciplinario, aplicando la Convención Europea de Derechos Humanos y protegiendo los derechos de los trabajadores afectados. Algunos aspectos de su jurisprudencia son los siguientes:

- **Derecho a un juicio equitativo:** El TEDH ha establecido que los trabajadores tienen derecho a un juicio equitativo en casos de despido disciplinario, asegurando que se cumplan los principios de imparcialidad, contradicción y acceso a una instancia judicial independiente.
- **Protección contra represalias:** El TEDH ha reconocido la protección de los trabajadores contra represalias por ejercer sus derechos laborales, incluyendo el derecho a impugnar un despido disciplinario y a denunciar irregularidades.

Finalmente, respecto de la doctrina Judicial de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) y órganos judiciales inferiores en materia de despido disciplinario, ésta ha complementado la jurisprudencia de los tribunales superiores, ofreciendo análisis más detallados y enfoques adaptados a las circunstancias locales. Algunos aspectos destacados de la doctrina judicial en este ámbito son:

- **Interpretación de normativa específica:** Los TSJ y los órganos judiciales inferiores han realizado interpretaciones y aplicaciones más específicas de la legislación laboral y las normativas autonómicas que afectan al despido disciplinario, teniendo en cuenta las particularidades regionales y sectoriales.
- **Análisis de casos concretos:** Estos tribunales han analizado numerosos casos de despido disciplinario, aportando ejemplos concretos y resolviendo situaciones prácticas que han contribuido al desarrollo de criterios jurisprudenciales.
- **Identificación de nuevas problemáticas:** La doctrina judicial ha identificado nuevas problemáticas relacionadas con el despido disciplinario, como la aplicación de medidas disciplinarias en entornos virtuales, el uso de redes sociales o las situaciones de acoso laboral.

En definitiva, la jurisprudencia emanada del TS, el TC, el TJUE y el TEDH, así como la doctrina judicial desarrollada por los TSJ y los órganos judiciales inferiores, han sido fundamentales en la configuración del marco legal y la interpretación del despido disciplinario en España. Estos órganos judiciales han sentado criterios interpretativos, establecido pautas de actuación y protegido los derechos fundamentales de los trabajadores en casos de despido disciplinario. La

jurisprudencia y la doctrina judicial han contribuido a un mayor grado de seguridad jurídica y han proporcionado a empleadores y trabajadores un marco de referencia para la toma de decisiones y la resolución de conflictos relacionados con el despido disciplinario.

No obstante, es importante destacar que la evolución del despido disciplinario y los retos futuros plantean la necesidad de una constante actualización y adaptación de la jurisprudencia y la doctrina judicial a las nuevas realidades laborales y sociales. La aparición de nuevas formas de trabajo, el impacto de la tecnología y los cambios normativos requieren una continua reflexión y análisis por parte de los órganos judiciales para garantizar la adecuada protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito del despido disciplinario. La jurisprudencia del TS, el TC, el TJUE y el TEDH, junto con la doctrina judicial de los TSJ y los órganos judiciales inferiores, ha sido un pilar fundamental en la interpretación y aplicación del despido disciplinario en España. Estos órganos judiciales han contribuido a la configuración de un marco legal y jurisprudencial sólido, protegiendo los derechos fundamentales de los trabajadores y promoviendo la seguridad jurídica en el ámbito del despido disciplinario.

CAPÍTULO SEGUNDO

EL RÉGIMEN COMÚN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

1. Las cláusulas de protección del trabajador frente al despido en los instrumentos del Consejo de Europa y de la Unión Europea. 2. Otras exigencias internacionales en la configuración del despido disciplinario: el Convenio OIT núm.158. 3. La regulación del despido disciplinario en la trayectoria histórica de la legislación laboral española. 4. La actual configuración jurídica del despido disciplinario en la legislación española: entre el ET y la LRJS. 5. La razón de ser del despido disciplinario: fundamento y límites. 6. Concepto y rasgos característicos del despido disciplinario. 7. El carácter causal del despido disciplinario y su interpretación jurisprudencial. 8. Doctrina constitucional sobre los despidos disciplinarios. 9. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. 10. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. 11. Las ofensas verbales o físicas. 12. La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza. 13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo. 14. La embriaguez habitual o toxicomanía. 15. Acoso discriminatorio, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. LAS CLÁUSULAS DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR FRENTE AL DESPIDO EN LOS INSTRUMENTOS DEL CONSEJO DE EUROPA Y DE LA UNIÓN EUROPEA

Las decisiones adoptadas por el Comité Europeo de Derechos Sociales constituyen una manifestación directa y palpable de los preceptos contenidos en la Carta Social Europea, y, por ende, la inherente obligatoriedad conferida por el tratado en cuestión se proyecta sobre tales determinaciones. Dicha implicación deriva en virtud de los dictámenes de la Convención de Viena de 1969, así como en consonancia con las prescripciones emanadas de la Constitución Española de 1978. En consecuencia, el status jurídico que ostentan las resoluciones emitidas por el Comité engloba su eficacia tanto a nivel interno (subyugado al ejercicio de todos los poderes estatales, incorporando el tamiz del control de convencionalidad, y dirigido a la totalidad de la ciudadanía) como en la esfera europea (mediante la interacción del Comité de Ministros y demás entes adscritos al seno del Consejo de Europa).

Es indiscutible que el imperativo de acatamiento a la Carta, así como a las decisiones emanadas del Comité, representa una empresa de vital trascendencia en el ámbito formativo, exigiendo a su vez una disposición caracterizada por la probidad y una voluntad proactiva por parte de los diversos agentes comprometidos en el aseguramiento de los derechos de índole social⁵.

De hecho, como expresión primordial emanada de la Carta Social Europea, la fuerza vinculante inherente a las resoluciones por ella formuladas se deriva en consonancia con la naturaleza imperativa intrínseca al propio Tratado. La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Toledo, de fecha 18 de febrero de 2022⁶, a título ilustrativo, sostiene que "la Carta Social Europea constituye una norma inmersa en el corpus del Derecho nacional, ostentando una fuerza vinculante de igual mérito a la atribuida a los Tratados de la Unión Europea". Esta línea argumentativa se vería fortalecida tanto por la aplicación, como ya se ha señalado, de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, así como por las disposiciones consagradas en la propia estructura normativa insculpida en la Carta Magna española. La esencia prescriptiva que reviste la Carta Social Europea como pacto internacional encontraría eco también en sus resoluciones, las cuales, en el ámbito doméstico de su pertinencia a los órganos gubernamentales, confluirían con el mecanismo de evaluación de convencionalidad, y en el contexto de la constelación del tratado europeo, ejercerían su influencia sobre el Comité de Ministros y la estructura organizativa del Consejo de Europa.

La Carta Social Europea (1961), en su revisión de 1995 y, por ende, en virtud de su artículo 24, adquiere aplicabilidad directa únicamente a partir del momento de la ratificación oficial efectuada por el Gobierno Español, cuya notificación pública se materializó mediante la inserción en el Boletín Oficial del Estado (BOE) con fecha 11 de junio de 2021. La asunción de esta aplicabilidad directa por parte de los magistrados nacionales debería prevalecer, además, en supuestos de colisión o desavenencia con preceptos normativos de carácter interno, amparándose en lo dispuesto en el artículo 96 de la Constitución española.

⁵ JIMENA QUESADA, L. «El Comité Europeo de Derechos Sociales: valor jurídico de sus resoluciones». *Documentación Laboral*, 2022, núm. 125, pp. 75-90.

⁶ Registro núm. 54/2022.

Las disposiciones susceptibles de cuestionar la implementación del Estatuto de los Trabajadores (artículo 56 ET) subrayan la condición *sine qua non* de la justificación causal en el contexto de la terminación laboral. De este modo, el artículo 24 de la Carta Social Europea en su versión revisada de 1995, así como el artículo 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁷, constituyen instancias que acentúan la demanda ineludible de una justificación subyacente en el acto de despido, según los lineamientos establecidos por la normativa de la Unión y en sintonía con las jurisdicciones y usanzas propias de cada Estado miembro⁸.

Mediante el Acto de Ratificación de la Carta Social Europea en su versión revisada, celebrado en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, y posteriormente publicado en el Boletín Oficial del Estado⁹, España y las Partes signatarias manifiestan su reconocimiento en torno al propósito cardinal de su política, que se materializará a través de todos los medios idóneos, ya sean de índole nacional o internacional, con miras a establecer las circunstancias propicias para la concreción de los derechos y principios enunciados. Entre dichas premisas, cabe mencionar, con especial énfasis, el Principio 24, el cual postula que "todos los trabajadores tienen derecho a protección en caso de despido". Específicamente, este principio halla su concreción en el artículo 24 de la mencionada Carta, el cual estipula lo siguiente en relación al derecho a salvaguarda en instancias de cese laboral: "con el propósito de salvaguardar la efectividad del derecho de los trabajadores a resguardo en situaciones de despido, las Partes se obligan a admitir: a) el derecho de todos los trabajadores a no ser objeto de cese laboral sin una base válida, la cual debe estar vinculada con sus aptitudes o conducta, o derivada de las exigencias operativas de la empresa, entidad o servicio en cuestión; y b) el derecho de los trabajadores desvinculados de manera injustificada a una compensación apropiada o a otro recurso correctivo adecuado. Con este objetivo en mente, las Partes se comprometen a asegurar que cualquier trabajador que sostenga que ha sido objeto de despido sin una fundamentación válida ostente el derecho de apelar ante una instancia imparcial".

⁷ Art. 30: "Protección en caso de despido injustificado. 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".

⁸ LAFUENTE PASTOR, V. P. «El coste del despido injusto en España y su reconfiguración a la luz del derecho internacional». *Dictum, Revista de Ciencias Jurídicas y Políticas*, 2023, vol. 2, núm. 1, pp. 32–57.

⁹ BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021.

Igualmente, no puede subestimarse la trascendencia atribuida a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuyo artículo 30 se erige en un faro de suma significación al abordar la materia de resguardo en situaciones de cese laboral infundado: "Todo trabajador ostenta el derecho a salvaguarda en caso de despido injustificado, de acuerdo con la normativa de la Unión y las disposiciones y costumbres propias de los Estados miembros". Este aforismo halla su inspiración en el artículo 24 de la Carta Social Europea en su versión revisada, a la vez que considera atentamente las pautas delineadas en las Directivas 2001/23/CE, que versa sobre la salvaguardia de los derechos de los trabajadores en eventos de transferencia de empresas, y la Directiva 80/987/CEE, relativa a la tutela de los trabajadores ante escenarios de insolvencia, esta última enmendada por la Directiva 2002/74/CE.

Una sentencia reciente emanada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña, de 30 de enero de 2023¹⁰, atribuye al despido objetivo el cariz de improcedencia, conjugando esta calificación con el reconocimiento de una indemnización complementaria a la estipulada en la norma legal. En términos específicos, el fallo judicial señala que en los últimos períodos se ha constatado una creciente proliferación de sentencias que admiten la viabilidad de conceder a los trabajadores una compensación superior a la estipulada en el marco legal, basándose en las disposiciones consagradas en el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo y en el artículo 24 de la Carta Social Europea. Las sentencias emanadas de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de núm. de recurso 5233/2020 con fecha 23 de abril de 2021 y núm. de recurso 6762/2021 de 14 de julio, han avalado la factibilidad de otorgar una indemnización adicional a la regulada en la ley, sustentándose (en el marco normativo esbozado en el Convenio 158 de la OIT) y en el artículo 24 de la Carta Social Europea, en aquellas instancias en que la indemnización prescrita para situaciones de cese improcedente resulte escasa y no ejerza un efecto disuasorio sobre la entidad empleadora, ni compense adecuadamente al trabajador por la privación de empleo, acompañándose de manera concurrente de un evidente vicio de ilegalidad, fraude a la normativa o ejercicio indebido del derecho en la determinación empresarial de la terminación contractual.

¹⁰ ECLI:ES:TSJCAT:2023:2.

En esta dirección, la más reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 11 de noviembre¹¹, pronuncia: “(...) No obstante, esta eventualidad poco convencional precisa adaptarse a limitaciones objetivas, ya que de lo contrario podría suscitar subjetivismos que derivarían en desorientación entre los operadores legales y en ambigüedades de índole jurídica”. Ahora bien, resulta pertinente destacar que nuestro marco legal instituye una situación concreta de flexibilidad en relación a las indemnizaciones estipuladas; en concreto, el artículo 281.2 b) de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social, que posibilita la ampliación de los umbrales fijados en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores en un lapso que llega hasta quince días por año de servicio, con un tope máximo de doce mensualidades. Indudablemente, esta medida se orienta a la implementación de resoluciones judiciales firmes en el ámbito del despido; no obstante, en nuestra apreciación, este precepto podría ser aplicado por analogía en los contextos singulares objeto de análisis, al subrayar la intención legislativa de permitir la superación de los límites convencionales, estableciendo otro umbral superior. Por lo tanto, *mutatis mutandis*, dicho artículo podría ser pertinente en estas circunstancias específicas.

Adicionalmente, tampoco se descarta que la "indemnización apropiada" en las situaciones delimitadas y circunscritas pueda abarcar también otras formas de compensación cuando la acción extintiva del empleador ocasione perjuicios a la parte asalariada que excedan el simple lucro cesante. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que esta eventualidad se inserta en el marco del artículo 1.106¹² del Código Civil, en conexión con el artículo 1.101¹³ del mismo cuerpo normativo, lo cual implica que esos daños deben ser cuantificados en la demanda y demostrados en el transcurso del juicio, lo que descarta la mera aplicación automática por parte del tribunal.

¹¹ STSJ CAT 5986/2022.

¹² Art. 1.106 del Código Civil: “*La indemnización de daños y perjuicios comprende, no sólo el valor de la pérdida que hayan sufrido, sino también el de la ganancia que haya dejado de obtener el acreedor, salvas las disposiciones contenidas en los artículos siguientes*”.

¹³ Art. 1.101 del Código Civil: “*Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas*”.

En síntesis, aceptamos que con el apoyo de la estructura normativa que se ha presentado, en la cual el propio legislador ya ha abierto una vía y admite ampliaciones, se tornará posible en circunstancias excepcionales como las que se exponen, en las cuales la indemnización legal y preestablecida resulte manifiestamente insuficiente, establecer otra compensación superior que abarque la totalidad de los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daño moral...) que la acción ilícita del despido pueda haber provocado, con el propósito de eliminar así los efectos perniciosos en su totalidad del ámbito jurídico. No obstante, en cualquier caso, para evitar cualquier indicio de arbitrariedad en relación a la eventual ampliación de la indemnización legal o a la determinación precisa de su cuantía, preservando de este modo la equidad entre las partes y cualquier situación de vulnerabilidad, se exige que la demanda del trabajador despedido en su petición concreta establezca los daños y perjuicios que requieren compensación, además de la presentación de pruebas contradictorias sobre su magnitud.

La idiosincrasia y singularidad del caso examinado en la sentencia imponen la necesidad de recibir este dictamen con prudencia: no es apropiado inferir una aplicación generalizada de tales indemnizaciones, dado que no se encuentra explícitamente prevista en la legislación laboral española y carece de precedentes en la jurisprudencia emitida por el Tribunal Supremo en esa dirección. Incluso en los supuestos mencionados en los cuales se ha reconocido la viabilidad de recurrir a dicha indemnización adicional, esta posibilidad se entiende condicionada al cumplimiento de criterios específicos: (i) una indemnización legal insuficiente que carece de capacidad disuasoria; (ii) una flagrante e inequívoca ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión de cese; y (iii) la identificación y justificación de los daños y perjuicios sufridos.

El artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada, a pesar de haber cumplido casi un cuarto de siglo, establece "el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada". Sin embargo, el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores establece una indemnización fijada en 33 días de salario por año de servicio (debido a las disposiciones transitorias de la reforma de 2012, en ciertos casos y periodos se estipulan 45 días), sin margen alguno para individualización. En otras palabras, los tribunales están proscritos de evaluar si el perjuicio sufrido por el trabajador que ha perdido su empleo es mayor o menor que la cuantía de la indemnización legal, lo que hace que ni siquiera sea factible someterlo a prueba. De hecho, ni siquiera se admite la pluriofensividad del acto de despido, es

decir, si causa un daño que trasciende más allá del derecho al trabajo, salvo en la excepción única de vulneración de derechos fundamentales. En este contexto, el artículo 183.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, específicamente establece la compatibilidad de indemnizaciones, siguiendo la doctrina constitucional¹⁴.

Ha surgido incertidumbre en diversos sistemas jurídicos, no solo en el español, en torno a la capacidad de este enfoque objetivo para conferir a los trabajadores la indemnización adecuada contemplada en la Carta Social Europea revisada, cuya formulación textual guarda similitud con el artículo 10 del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la terminación del contrato laboral¹⁵.

El Comité Europeo de Derechos Sociales determina que los trabajadores despedidos sin causa válida deben recibir una compensación apropiada u otra forma de reparación apropiada, que abarque las pérdidas económicas sufridas entre el despido y la sentencia del tribunal que lo revisa, además de la readmisión o una compensación, de un nivel suficiente para disuadir al empleador y compensar el daño experimentado por el individuo afectado. Cualquier límite en

¹⁴ Art. 183 de la LRJS: “Indemnizaciones. 1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, 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. 2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño. 3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales. 4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social”.

¹⁵ Art. 10 Convenio núm. 158 de la OIT: “Si los órganos señalados en el artículo 8 de este Convenio llegasen a la conclusión de que la terminación de la relación laboral carece de justificación y si, en virtud de la legislación y la práctica nacionales, no estuvieran facultados o no consideraran viable, en vista de las circunstancias, revocar la terminación y, eventualmente, disponer o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra forma de reparación que se juzgue pertinente”.

la cuantificación de los daños que impida que la indemnización se ajuste a la pérdida sufrida y sea adecuadamente disuasoria es, en principio, contrario a los principios de la Carta.

Dentro de este contexto, la Unión General de Trabajadores presentó el 24 de marzo de 2022 una queja sobre la incompatibilidad de nuestro sistema de indemnizaciones legales con el tenor de la carta¹⁶, que fue aceptada el 14 de septiembre de 2022 por el Comité Europeo de Derechos Sociales, bajo el número de reclamación 207/2022¹⁷.

Dadas estas circunstancias, resulta esencial examinar el papel de las indemnizaciones por terminación del contrato cuando dicha decisión contraviene la ley. Más allá de la cuestión de la inconformidad con los convenios, el diseño actual no cumple con su finalidad disuasoria, e incluso la incapacidad de resarcir plenamente el daño ocasionado por una omisión culposa podría entenderse como arbitraria y contraria al artículo 9.3 de la Constitución Española (CE), en consonancia con la Sentencia del Tribunal Constitucional 181/2000, de 29 de junio¹⁸. Concretamente, el artículo 9.3 de la CE establece que "la Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la prohibición de la arbitrariedad de los poderes públicos".

Desde el momento en que España, y otros países, han ratificado instrumentos internacionales como la Carta Social Europea o el Convenio número 158 de la OIT de 1982 sobre la terminación del contrato de trabajo, están vinculados a sus disposiciones, y sus tribunales se encuentran sujetos a la interpretación privilegiada de los órganos competentes de estas instituciones. En particular, el Comité Europeo de Derechos Sociales, como intérprete de la Carta Social Europea, ha afirmado la incompatibilidad de la Carta con las disposiciones de los códigos laborales nacionales, exigiendo que el despido injustificado sea compensado en su totalidad para reflejar de manera efectiva los perjuicios sufridos por el trabajador.

¹⁶ Ver en: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/no-207-2022-union-general-de-trabajadores-ugt-v-spain>

¹⁷ Ver en: <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-207-2022-dadmiss-en>

¹⁸ BOE núm. 180, de 28 de julio de 2000. ECLI:ES:TC:2000:181.

La adhesión a esta prioridad de la conformidad internacional, como herramienta eficaz para elevar las condiciones laborales transnacionales, está conduciendo a una incipiente doctrina judicial, aunque minoritaria y radicada en instancias inferiores, que está desplazando la aplicación de la normativa interna en favor de las normas internacionales, favoreciendo así una indemnización adecuada por despido injusto u otra forma de reparación apropiada. De cara al futuro inmediato, la regulación laboral interna en España, y su jurisprudencia, ya no podrá estancarse en un criterio indemnizatorio uniforme y neutro basado únicamente en la antigüedad del servicio del trabajador y en su remuneración básica, sino que deberá aplicar la doctrina de los intérpretes internacionales de la Carta Social Europea revisada y del Convenio 158 de la OIT, siempre que realmente la normativa española reguladora del despido y su indemnización prevista incumpla con los textos internacionales, lo que no está del todo confirmado.

2. OTRAS EXIGENCIAS INTERNACIONALES EN LA CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO: EL CONVENIO OIT NÚM. 158

En España es el 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, el que regula las relaciones laborales conforme a su ámbito de aplicación, dedicando al despido disciplinario los arts. 54 a 56, que enlazan con la regulación de la extinción del contrato de trabajo (sección cuarta del ET) y concretamente su art. 49.1 al indicar entre las causas de extinción del contrato de trabajo el fin de contrato de trabajo por despido del trabajador. Situación de extinción de contrato de trabajo por despido del trabajador que se caracteriza por su carácter individual (en contraposición a otras figuras como el despido colectivo), y por estar directamente conectada con la potestad sancionadora del empresario y ante, conforme al art. 54.1 ET, el principio de causalidad que requiere del incumplimiento grave y culpable del trabajador, en la que el despido disciplinario es la sanción más grave aplicable por el empresario al implicar la extinción de la relación laboral. Lo que precisa sin duda, conforme la doctrina del Tribunal Constitucional¹⁹, que existe despido disciplinario cuando se produce la denominada causa justa de despido (principio de causalidad que es inherente a todo despido disciplinario), para estar en línea con el precepto constitucional del derecho al trabajo, establecido por el art. 35.1 de la CE y por el

¹⁹ STC 22/1981, de 2 de julio (RTC 1981, 22).

que se reconoce el deber de trabajar de todos los españoles y el derecho al trabajo y se encarga la regulación de esta materia por un estatuto de los trabajadores.

Conforme a lo determinado en el ET (su art. 3 dedicado a las fuentes de la relación laboral establece la regulación de los derechos y deberes de los trabajadores respecto a lo que concierne a las relaciones laborales), un grupo normativo internacional conforma el grueso de la regulación internacional respecto a la extinción del contrato de trabajo por la modalidad del despido y que se conforma²⁰ a nivel nacional por la Constitución Española (art. 35 de la CE), a nivel europeo por la Carta Social Europea (art. 24) y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 30), y a nivel internacional por el Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y es a este texto al que se dedica esta sección.

Es de importancia destacar el papel determinante que el Convenio núm. 158 de la OIT juega en relación a la extinción del contrato de trabajo por iniciativa del empresario o empleador. Convenio que fue ratificado por España en Instrumento de Ratificación²¹ del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo, por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982, publicado en el BOE núm. 155 de 29 de junio de 1985, con entrada en vigor, conforme a lo dispuesto en el art. 16²², el 26 de abril de 1986. El art. 2 establece que este convenio es de aplicación a todas las personas empleadas y que, concretamente señala su art. 3, se hace referencia a los conceptos de terminación aquellas situaciones que extinguen la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

²⁰ MONEREO PÉREZ, J. L. Protección en caso de despido disciplinario (art. 30), en MONEREO ATIENZA, C. (Dir. y coord.) y MONEREO PÉREZ et al. *La Europa de los Derechos: estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*. Granada: Editorial Comares, 2012 (pp. 695 y ss.)

²¹ Art. 23.3 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales: “Los tratados internacionales formarán parte del ordenamiento jurídico interno una vez publicados en el Boletín Oficial del Estado”.

²² Art. 16 del Convenio núm. 158 de la OIT: “1. Este convenio obligara únicamente a aquellos miembros de la organización internacional del trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general. 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general. 3. Desde dicho momento, este convenio entrara en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación”.

Continúa el art. 4²³ del Convenio indicando que para que se produzca la situación de despido por parte del empleador, es necesario que exista una causa justificada relacionada tanto con su capacidad o su conducta. Este convenio posee virtualidad de norma aplicable por el derecho internacional²⁴, presenta eficacia normativa con carácter vinculante y establece que para la finalización de una relación laboral deberá existir una causa justificada, para lo que dedica el art. 5 a la determinación de aquellos motivos que no se conforman como causa justificada para la extinción del contrato de trabajo²⁵, al igual que la ausencia temporal del trabajador por enfermedad o lesión²⁶.

En relación con la aplicación del Convenio 158 es necesario destacar la redacción de su artículo 7, que señala respecto a los procedimientos previos necesarios realizar a la extinción de un contrato de trabajo, la existencia de la denominada audiencia previa²⁷. De hecho, la reciente

²³ Art. 4 del Convenio núm. 158 de la OIT: “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”.

²⁴ ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018 (pp. 122-124).

²⁵ Art. 5 del Convenio núm. 158 de la OIT: “Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: (a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; (b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; (c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; (d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; (e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad”.

²⁶ Art. 6 del Convenio núm. 158 de la OIT: “1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo. 2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio”.

²⁷ Art. 7 del Convenio 158 de la OIT: “No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o rendimiento antes de que se la haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.

STSJ de Baleares de 13 de febrero de 2023²⁸, declara la improcedencia de un despido por no haberse llevado a cabo el requisito de audiencia previa del precitado artículo, lo que ha desencadenado una serie de análisis en favor y en contra de esta interpretación.

Por un lado, y en línea con los argumentos expuestos por la STSJ de 13 de febrero de 2023 de Baleares, se debe citar la STSJ de Extremadura de 15 de septiembre de 2023²⁹, que determina la necesaria aplicación de audiencia previa al trabajador dada la medida radical del despido.

En sentido contrario se manifiestan tanto la STSJ de Cataluña de 4 de julio de 2023³⁰ al reiterar que debe aplicarse la normativa nacional y no un artículo concreto del Convenio, como la STSJ de Castilla y León, de 28 de septiembre de 2023³¹, recordando la forma de despido recogida en el art. 55.1 del ET.

Otra sentencia no se posiciona en ninguna dirección concreta: así la STSJ de Madrid de 28 de abril de 2023³² desvinculando la obligatoriedad de la aplicación directa del art. 7 del Convenio núm. 158.

Un importante análisis sobre el Convenio núm. 158 de la OIT conlleva reflexionar³³ sobre la translación de la normativa de la OIT al ordenamiento de España por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y la poca aplicación práctica de este convenio, y en materia de despidos en especial, la aplicación casacional como criterio singular de consideración, en especial lo

²⁸ STSJ BAL 237/2023. ECLI:ES:TSJBAL:2023:237. Id. CENDOJ: 07040340012023100073. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sede: Palma de Mallorca. Fecha: 13/02/2023. Nº de Recurso: 454/2022.

²⁹ STSJ EXT 933/2023. ECLI:ES:TSJEXT:2023:933. Id. CENDOJ: 10037340012023100487. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Fecha: 15/09/2023. Nº de Recurso: 326/2023.

³⁰ STSJ CAT 7688/2023. ECLI:ES:TSJCAT:2023:7688. Id. CENDOJ: 08019340012023104604. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Fecha: 04/07/2023. Nº de Recurso: 1749/2023.

³¹ STSJ CL 3584/2023. ECLI:ES:TSJCL:2023:3584. Id. CENDOJ: 09059340012023100658. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Fecha: 28/09/2023. Nº de Recurso: 576/2023.

³² STSJ M 5523/2023. ECLI:ES:TSJM:2023:5523. Id. CENDOJ: 28079340022023100466. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Fecha: 28/04/2023. Nº de Recurso: 1436/2022.

³³ FALGUERA BARÓ, M. A. «La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral». *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*. 2016, vol. 6, núm. 1, pp. 33-71. ISSN 2174-6419 (p. 16 y 58).

indicado por el art. 10 del Convenio núm. 158 al respecto de la indemnización adecuada u otra reparación apropiada³⁴.

En línea con la relevancia de la necesaria exigencia de existencia en los despidos de causa justa del despido, el marco internacional de referencia se concentra en las siguientes normas³⁵ que se añaden al Convenio 158 OIT, señalando la obligada exigencia de causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador: a) art. 24 de la Carta Social Europea (revisada)³⁶, que fija respecto a los despidos el derecho del trabajador a la protección del despido, a la existencia de razones válidas que así lo justifiquen; y b) art. 30 del CDFUE (Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea), al respecto de la protección del trabajador en caso de despido, conforme a las normas existentes en el Derecho Comunitario, además de las legislaciones y prácticas nacionales. Al igual que se produce la vinculación de estas normas por la aplicación que el art. 6.4 del Código Civil³⁷ realiza para que no se produzca fraude de ley, conforme al deber de trabajar y derecho al trabajo que el art. 35.1 de la CE determina como derecho constitucional³⁸, en correlación con la exigencia de causa material para que se produzca el despido.

³⁴ Art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT: *“Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”*.

³⁵ LAFUENTE PASTOR, V. P. *El control judicial de los despidos*. 1ª ed. Albacete: Editorial Bomarzo, 2021 (p. 55).

³⁶ En el BOE núm. 139 de fecha 11 de junio de 2021, se publica el Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, que tuvo entrada en vigor en España el pasado 1 de julio de 2021

³⁷ Art. 6.4 del Código Civil: *“Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”*.

³⁸ Art. 35.1 de la CE: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

3. LA REGULACIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA TRAYECTORIA HISTÓRICA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ESPAÑOLA

Para conocer la regulación y la figura jurídica del despido disciplinario en España en la actualidad es importante realizar un estudio histórico de la legislación laboral española respecto a la institución del despido disciplinario³⁹, ya que es un elemento fundamental en la regulación y el ordenamiento laboral y que por tanto afecta a todo el conjunto de normas sobre las relaciones laborales y a su evolución histórica.

De hecho, el sistema de despido actual⁴⁰ vigente ha de ser comprendido a lo largo de la historia, ya que los antecedentes históricos alcanzan y hacen depender de ellos el sistema de despido contemporáneo, lo que explica la evolución del inicial despido libre al despido como institución formal y basada en el principio de causalidad. De ahí que estudiar la trayectoria histórica del despido permite comprender los problemas que la figura del despido suscita, así como la regulación que tiene lugar en la actualidad⁴¹.

Los antecedente normativos se remontan al Código Civil y al Código de Comercio⁴² respecto a legislación laboral española, caracterizada por una creciente y manifiesta restricción de la libertad de despedir a los trabajadores por parte de los empresarios y poner fin a la relación contractual. Y en esta evolución, los orígenes de la regulación del contrato de trabajo, y por ende su extinción, lo encontramos tanto en el Código Civil como en el Código Mercantil.

³⁹ ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018 (p. 34).

⁴⁰ VALDÉS DAL-RÉ, F. «Itinerarios circulares del Derecho del Trabajo: del despido libre al despido indemnizado». *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 2001, núm. 1, pp. 127/134. ISSN 0213-0556 (p. 127).

⁴¹ MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014 (p. XII).

⁴² AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997). *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*. Navarra: Aranzadi Editorial (p. 23).

El Código Civil trata de los servicios de los criados y de los trabajadores asalariados en el art. 1.583, donde destaca la voluntad imparcial del legislador⁴³, respecto a la duración del contrato de arrendamiento de servicios. El art. 1.586 del Código Civil señala respecto a los trabajadores asalariados (junto a otras figuras), que no pueden ser despedidos libremente y que se necesita para ello la existencia de justa causa⁴⁴.

Por su parte, el Código de Comercio también se refiere en su art. 299 a la relación entre comerciantes y dependientes, disponiendo que se pondrá fin a la misma cuando llegue el vencimiento convenido, y que, de producirse con anterioridad al tiempo convenido el despido, éste deberá realizarse conforme a lo regulado en el art. 300, y debido a la existencia de una circunstancia excepcional, constituyente de motivo jurídico relevante para que tenga lugar la finalización de la relación.

Posteriormente, una nueva etapa histórica la encontramos en el periodo que comprendió la Dictadura de Primo de Rivera, conformada por una importante norma reguladora: el Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926, el Código de Trabajo, que constituyó el primer intento de regular las relaciones laborales en España de manera unificada, como señala el propio Código de Trabajo en sus antecedentes⁴⁵, realizando una función de “laboralización del contrato de arrendamiento de servicios”⁴⁶.

Con relación al despido, el art. 20 del Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926 señalaba que para producirse la situación de despido, era necesaria la existencia de la denominada causa justa, recogiendo en el art. 21 de la cita norma las causas que eran consideradas justas: “1) la falta repetida a las condiciones propias del contrato; 2) la falta de la confianza debida en las gestiones o en la clase de trabajo a que se dedique el obrero; 3) los malos tratamientos o la falta

⁴³ ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018 (p. 36).

⁴⁴ MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014 (p. 3).

⁴⁵ ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018 (p. 39).

⁴⁶ MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014 (p. 23).

grave al respeto y consideración por parte del obrero al patrono, su familia, su representante y a los compañeros de trabajo”; causas justas que son precedentes de la actual regulación del despido disciplinario.

Una nueva etapa histórica tiene lugar durante la República, de la que cabe citar como norma característica la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931. Esta ley constituye la base del moderno Derecho del Trabajo y su estructura⁴⁷, siendo un texto innovador y precursor de la nueva concepción del Derecho del Trabajo en España⁴⁸, y en la que se percibe la existencia de los términos de dependencia y ajenidad.

De hecho la norma precitada de 1931 dedica el capítulo VII a la cesación del contrato de trabajo, recogiendo en su art. 89 una lista más completa de causas para la finalización del contrato individual de trabajo que la norma anterior de 1926, y donde la 6ª señala expresamente que se estimarán como causas justa de despido las siguientes: “las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo; la indisciplina o desobediencia a los Reglamentos de trabajo, cuando los hubiere y estuvieren dictados con arreglo a las Leyes; los malos tratamientos o la falta grave de respeto y consideración al patrono, a los miembros de su familia que vivan con él, a su representante o a los compañeros de trabajo; la ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado; el fraude o abuso de confianza en las gestiones confiadas; la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de trabajo, y el hacer alguna negociación de comercio o de industria por cuenta propia sin conocimiento expreso y licencia del patrono” (art. 89.6 de la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931).

Con posterioridad, un nuevo periodo histórico del despido disciplinario tiene lugar durante la Guerra Civil Española, con la publicación del Decreto de 9 de enero de 1938, denominado el Fuero del Trabajo de 1938, norma publicada en el Boletín Oficial de fecha de 10 de marzo de

⁴⁷ MARTÍN VALVERDE, M. *Estudio preliminar. La formación de derecho del trabajo en España. En VV.AA.: La legislación social en la historia de España: de la revolución liberal a 1936*. Madrid: Congreso de los Diputados, 1987 (p. LXXVIII y ss.)

⁴⁸ MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014 (p. 22).

1938, fue un decreto que se realizó en plena Guerra Civil y se constituye como la primera norma laboral llevada a cabo por el General Franco⁴⁹ y que estuvo en vigor hasta 1975.

Varias son las referencias de interés localizadas en el Fuero del Trabajo de 1938: la primera, aquella que establece que “el Estado fijará bases para la regulación del trabajo, con sujeción a las cuales se establecerán relaciones entre los trabajadores y las Empresas” (declaración III.4 Fuero del Trabajo de 1938); y una segunda mención especial a la declaración que indica que “el Estado velará por la seguridad y continuidad en el trabajo” (Declaración III.6). Tal fue la trascendencia de esta norma que, fruto de su vigencia, contenido y aplicación, fue la aprobación del Decreto de 5 de enero de 1939, norma por la cual⁵⁰, el poder sancionador y disciplinario del empresario se convertía en un poder de titularidad pública.

De la época posterior a la finalización de la Guerra Civil de España (1936-1939) son normas que también tenían afectación en la figura del despido disciplinario las siguientes: una Ley de 6 de noviembre de 1941 que incorporaba nuevas causas al listado de causas del art. 89 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 aún vigente; una segunda Ley de 6 de noviembre de 1941, con modificaciones al sistema de Jurados Mixtos sobre despidos; y en tercer lugar, la Ley de 10 de noviembre de 1942, que crea la figura de un Fondo de anticipos reintegrables para el caso de sentencias recurridas.

Finalizada la etapa guerra civilista de España, un nuevo período histórico puede ubicarse durante el gobierno en España del general Franco, fase de la historia del despido disciplinario en la que se destaca una importante norma reguladora: el Decreto de 26 de enero de 1944. Aunque de 1944 son dos las normas que se publican en el Boletín Oficial de especial trascendencia en la materia del despido disciplinario: el citado anteriormente Decreto de 26 de enero, que recoge el Texto Refundido del libro I de la Ley del Contrato de Trabajo en General, y el Decreto de 31 de marzo, regulador de los Contratos Especiales de Trabajo.

⁴⁹ MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014 (p. 49).

⁵⁰ MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014 (p. 54).

En este periodo franquista⁵¹ la tónica predominante fue la regulación de las condiciones de trabajo por el estado como monopolio, empleando para ello las conocidas Reglamentaciones de Trabajo, que con posterioridad fueron denominadas Ordenanzas Laborales.

El despido disciplinario está recogido en el art. 77 del Decreto de 26 de enero de 1944, por el que se establece una lista de causas justas subjetivas: “a) Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo; b) La indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las Leyes; c) Los malos tratamientos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a su representante o a los jefes o compañeros de trabajo; d) La ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado; e) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas; f) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de trabajo; g) Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización del empresario; h) la embriaguez, cuando sea habitual; i) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador y sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél; j) Cuando el trabajador origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo”.

Con posterioridad fue publicada la Orden de 23 de abril de 1947, que sirvió para clarificar algunos aspectos de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, y que recogía la novedad de incorporar la regulación expresa de la sanción de nulidad para el despido por primera vez en la historia del despido en España⁵².

Es importante reseñar que⁵³ esta regulación sobre causas de despido, la comprendida en el Decreto de 26 de enero de 1944, ha sido la que más tiempo ha estado vigente, hasta la llegada

⁵¹ MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014 (p. 57-62).

⁵² MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014 (p. 87).

⁵³ ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018 (p. 53).

de la democracia y concretamente, hasta la puesta en vigor de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

En el estudio de la evolución histórica del despido disciplinario, una norma igualmente ha de ser destacada durante la etapa de gobierno franquista: se trata del Decreto de 26 de octubre de 1956. En ese año, la vigente Ley del Contrato de Trabajo fue modificada con el Decreto de 26 de octubre que pasó a contener⁵⁴, una variedad importante de preceptos y normas que construyeron⁵⁵ un nuevo proceso de despido que incluyó por primera vez en el ordenamiento jurídico español el despido libre indemnizado⁵⁶.

Las posteriores normas de procedimiento laboral que fueron publicadas tienen como base este Decreto de 26 de octubre de 1956, lo que da consistencia a su importancia reguladora. Así, citar como normas referentes tanto el Decreto de 4 de julio de 1958, que recoge el texto refundido del Procedimiento Laboral y el Procedimiento Especial para los Seguros Sociales y el Mutualismo Laboral, como el Decreto 149/1963, de 17 de enero, regulador del Texto refundido de Procedimiento Laboral, al igual que el Decreto 99/1966, de 21 de abril, y finalmente, el Decreto 2381/1973, de 21 de junio, entre otros que fueron aprobados a lo largo de los años.

En relación al ámbito del despido, el decreto de 26 de octubre de 1956 pretende homogeneizar la diversidad de regulación anterior (Ley de Contrato de Trabajo y Reglamentaciones de Trabajo)⁵⁷, llegando a convertirse en la práctica en una nueva regulación concreta del despido disciplinario.

⁵⁴ ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018 (p. 92).

⁵⁵ MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014 (p. 92).

⁵⁶ MALO OCAÑA, M. A. «La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico». *Revista de Historia Económica. Journal of Iberian and Latin American Economic History*. 2005, núm. 1 (23), pp. 83-116. ISSN 0212-6109 (pp. 99-100).

⁵⁷ MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014 (p. 94 y ss.)

Finalizada la etapa de gobierno franquista, una nueva época histórica tiene lugar con el advenimiento de la democracia en España, destacando el período de la denominada Transición Democrática, en el que destaca como primera norma de relevancia la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales.

Específicamente es en el art. 34 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, el precepto en el que se recoge la clasificación que esta norma establecía para las faltas (leves, graves y muy graves): clasificación y desarrollo que tiene lugar con la publicación y vigencia del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo⁵⁸. De hecho, y en relación con la regulación del despido, la Ley 16/1976 de 8 de abril de Relaciones Laborales, en su art. 34.1 señalaba la posibilidad de sanción a los trabajadores por la dirección de la empresa, teniendo en consideración la graduación y clasificación de faltas y sanciones, conforme a lo establecido en las normas generales y, en las Ordenanzas Laborales o en los vigentes Convenios Colectivos.

Directamente afectando a los despidos, el art. 35.1 de esta Ley 16/1976 de Relaciones Laborales hace referencia al establecimiento de una regla general: la de invalidar aquellos despidos que se hayan realizado sin causa justa, y que tenían como consecuencia tanto la readmisión del trabajador como el abono de una indemnización por el importe de los salarios que el trabajador hubiere dejado de percibir. Se producía una protección respecto del despido improcedente de trascendencia, aunque el art. 35.4 establecía excepciones a la obligatoriedad de readmisión como el acuerdo voluntario entre empresario y trabajador o la decisión del magistrado que así fuera mediante la correspondiente compensación económica. A este respecto⁵⁹ recalcar la modificación que sobre este precepto se realizó por el Gobierno y su efímera vigencia a consecuencia de la presión que desde la patronal empresarial se llevó a cabo contra el art. 35 de esta ley, al igual que la consideración que realiza el citado artículo por la presunción de duración

⁵⁸ ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018 (p. 53).

⁵⁹ MONTOYA MELGAR, A. «La estabilidad en el empleo en el Derecho del Trabajo en España». *Revista de Política Social*. 1978, núm. 118. ISSN 0034-8724 (pp. 63-64).

indefinida de los contratos⁶⁰. De hecho, la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales señala con la rúbrica “régimen disciplinario” lo dispuesto en los arts. 33 a 35, reguladores del poder disciplinario que ostenta la dirección de la empresa, de conformidad a la graduación de faltas y sanciones vigentes⁶¹.

Es destacable, en este mismo período de Transición Democrática, el Real Decreto Ley 18/1976, sobre medidas económicas, conocido por la introducción en el mercado de trabajo de la flexibilidad en el empleo, con el objetivo de favorecer la recuperación económica y la creación de empleo. Para ello esta norma introdujo modificaciones en la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales, especialmente en el art. 34 respecto a las sanciones. Igualmente, incorporó elementos de flexibilidad en las plantillas de trabajadores en las empresas, que se concretan en la eliminación del expediente disciplinario previo (dando fortaleza a la carta de despido) y en la suspensión de la tutela real del puesto de trabajo⁶².

Igualmente es destacable el Real Decreto Ley 17/1977, sobre Relaciones de Trabajo, norma que introduce importantes transformaciones en la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales, específicamente al respecto de las justas causas, ampliando su número y transformando su naturaleza⁶³, y dedicando su título V al despido (arts. 30 al 44). Concretamente el capítulo II de este título, conformado por los arts. 33 a 38, trata sobre el despido disciplinario, indicando en el art. 33 las causas justas que, en relación con la conducta del trabajador, son motivadoras de despido: “a) Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo; b) La indisciplina o desobediencia a los Reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las Leyes; c) Los malos tratamientos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a sus representantes o a los jefes o compañeros

⁶⁰ MONTOYA MELGAR, A. «Estabilidad en el empleo, globalización económica y “flexiseguridad”». En GIL y GIL, J. L. y DEL VALLE VILLAR, J. M. (Coord.) et al: *El despido disciplinario*. Homenaje al profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea. 2009, Madrid: Ed. Cinca (p. 92).

⁶¹ MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014 (p. 129)

⁶² MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014 (p. 145)

⁶³ ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018 (p. 53).

de trabajo; d) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas; e) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo; f) Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización del empresario; g) La embriaguez, cuando sea habitual; h) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador y sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél; i) Cuando el trabajador origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo; j) La participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo; k) La negativa, durante una huelga, a la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa”.

Posteriormente, el art. 35 del Real Decreto Ley 17/1977 sobre Relaciones de Trabajo trata del despido disciplinario, definiéndolo como aquel despido en el que la causa justa alegada quede acreditada conforme a los hechos ocurridos y comunicados al trabajador, y en la forma dictada por el art. 34.

4. LA ACTUAL CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA: ENTRE EL ET Y LA LRJS

Dos son las características básicas que conforman la configuración actual del despido en España: lograr la minoración del riesgo empresarial (para lo cual se aumenta la flexibilidad y la certidumbre de los empleadores) y favorecer la productividad y competitividad del empleador (vía reducción de costes empresariales), llegando a ampliar las posibilidades de nuevas contrataciones⁶⁴.

⁶⁴ LAFUENTE PASTOR, V. P. *El control judicial de los despidos*. 1ª ed. Albacete: Editorial Bomarzo, 2021 (p. 15).

Como ha sido analizado, el contrato de trabajo se extingue por las causas tipificadas en el art. 49.1 del ET⁶⁵, para que tenga lugar el despido disciplinario ha de producirse la denominada causa justa del despido, que es entendida como aquella en la que se produce “incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales, siempre que revistan cierta gravedad”. El despido disciplinario forma parte de la más amplia figura del despido, que contempla una diversidad de causas finalizadoras del contrato de trabajo: en este caso, el despido disciplinario tiene como base una serie de causas vinculadas con la conducta del trabajador, concretamente, en el incumplimiento grave y culpable del empleado (y siempre que no se haya producido la prescripción de la falta) que se encuentra tanto en el listado del art. 54 del ET para el despido laboral ordinario, como en las normas específicas de las relaciones laborales especiales o con características particulares, o en los convenios colectivos⁶⁶.

La causa de despido disciplinario, se encuentra en el apartado k) del mencionado art. 49.1 del ET, que expresamente señala como causa de extinción del contrato de trabajo el despido del trabajador, como está regulado en el art. 54 del ET, en su apartado primero, en el que se indica que el contrato de trabajo se extingue cuando así lo decida el empresario; extinción que debe estar basada obligatoriamente en un incumplimiento grave y culpable del trabajador que es causa proporcional de su despido: elementos éstos, incumplimiento grave y culpabilidad del trabajador, de especial importancia ya que deben tener realidad para la aplicación del despido con carácter disciplinario: tanto la realización efectiva de incumplimiento, como su calificación como grave, rasgos inequívocos de culpabilidad.

En el apartado 2 del art. 54 del ET se recogen los incumplimientos contractuales que justifican la decisión del empresario para proceder a la extinción de la relación laboral en la modalidad de despido disciplinario del trabajador, y que consisten en los siguientes: 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 ellos; d) La transgresión de la buena fe contractual,

⁶⁵ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del trabajo*. 28ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019, p. 804.

⁶⁶ VV.AA. *Memento Práctico. Despido y otras formas de extinción del contrato de trabajo 2024-2025*. Barcelona: Ediciones Francis y Taylor, 2023, p. 19.

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; y g) El 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.

El despido disciplinario es, ante todo, un despido que posibilita la extinción del contrato de trabajo por voluntad y decisión del empresario a través de un acto unilateral, y que⁶⁷ se trata de “un acto jurídico fundado en la autonomía negocial privada, que produce la extinción *ad futurum* del contrato por decisión del empresario”.

Y el despido recoge una serie de caracteres que lo identifican⁶⁸: a) acción de carácter unilateral del empresario, por su propia voluntad y sin la participación de la voluntad del trabajador; b) acción constitutiva ya que es el propio empresario quien lleva a cabo la extinción del contrato, sin recurrir a otras instancias este acto; c) acto de carácter recepticio, al necesitarse la notificación expresa de la extinción del contrato de trabajo al trabajador que comete un incumplimiento grave y culpable; y d) acción que produce directamente la extinción de la relación laboral⁶⁹.

Siguiendo la definición del despido disciplinario⁷⁰ como “negocio jurídico subordinado al contrato de trabajo por el cual el empresario procede a extinguirlo como consecuencia de un previo incumplimiento grave y culpable del trabajador”, unos nuevos caracteres se suman a los anteriores: a) el despido se encuentra en una relación de subordinación respecto al contrato de trabajo; b) es necesaria la vigencia del contrato de trabajo en el momento de producirse el despido; c) presenta carácter de individualidad, es decir, deber ser dirigido de manera específica a un único trabajador por la comisión de un incumplimiento concreto; d) el despido debe

⁶⁷ MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*. 40ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019 (pp. 473-474).

⁶⁸ MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*. 40ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019.

⁶⁹ VV.AA. *Memento Práctico. Despido y otras formas de extinción del contrato de trabajo 2024-2025*. Barcelona: Ediciones Francis y Taylor, 2023, p. 11.

⁷⁰ MOLERO MANGLANO, C., LÓPEZ ÁLVAREZ, A. M., MATORRAS DÍAZ-CANEJAS, A. y SÁNCHEZ CERVERA, J. M. *Manual de derecho del trabajo*. 15ª ed. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, 2017 (pp. 677-678).

realizarse en una determinada acotación de tiempo, conforme al art. 60.2 del ET (establece respecto a la prescripción de las faltas que las muy graves, prescriben a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido); y e) el incumplimiento del trabajador debe ser contractual y realizado en el seno de una relación laboral y en la acción del trabajador en la empresa (deja fuera las actividades y manifestaciones privadas, salvo que éstas afecten a la empresa en cualquiera de sus ámbitos).

En línea con los caracteres del despido señalados respecto a la naturaleza jurídica del despido disciplinario⁷¹, el despido ha de ser analizado desde dos perspectivas “pensándose que el despido es una reacción contra un incumplimiento contractual, consistente en la resolución del contrato de acuerdo con la mecánica del art. 1124 CC, o que se trata de una sanción disciplinaria jurídico-privada con la que se pena una falta laboral”. Esta doble naturaleza jurídica del despido disciplinario⁷² debe ser interpretada de manera que la primera se basa en la extinción del contrato de trabajo como puro elemento técnico resolutorio de la relación laboral; y que la segunda perspectiva se refiere de manera concreta a la facultad sancionadora del empresario en el ejercicio de su poder disciplinario y de dirección.

De igual manera, es de rigor destacar que el objetivo principal del despido disciplinario del trabajador en las relaciones laborales es proteger una serie de bienes e intereses legítimos de la empresa; por ello, el despido disciplinario se justifica como una medida extrema que el empleador puede tomar cuando se enfrenta a situaciones de incumplimiento grave o conductas inadecuadas por parte de un trabajador, que afectan directamente los intereses y la viabilidad del negocio. Entre los bienes e intereses legítimos que se buscan proteger con el despido disciplinario, se pueden destacar los siguientes: a) productividad y eficiencia, ya que la empresa necesita contar con un equipo de trabajo que cumpla con sus obligaciones y realice sus funciones de manera eficiente, y en el que el incumplimiento contractual o las faltas graves pueden afectar la productividad y el rendimiento del personal, lo que a su vez puede repercutir en la calidad del servicio o producto ofrecido; b) ambiente laboral y relaciones internas, puesto que el despido disciplinario puede ser necesario para preservar un ambiente laboral armonioso

⁷¹ MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*. 40ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019.

⁷² MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*. 40ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019.

y propicio para el trabajo en equipo, por lo que las conductas inapropiadas, como el acoso, el maltrato o la insubordinación, pueden afectar la moral y la motivación del resto del personal, generando conflictos y tensiones internas; c) imagen y reputación de la empresa, ya que las acciones y conductas de los trabajadores reflejan la imagen de la empresa ante clientes, proveedores y el público en general, de manera que un comportamiento inapropiado o negligente por parte de un empleado puede dañar la reputación y credibilidad de la empresa en el mercado; d) cumplimiento de normas y regulaciones, puesto que algunos casos de despido disciplinario están relacionados con el incumplimiento de normas legales o regulaciones específicas que rigen la actividad de la empresa, lo que hace necesario proteger el cumplimiento de estas disposiciones como factor esencial para evitar sanciones legales o pérdidas económicas; e) seguridad en el lugar de trabajo, pues en ciertos casos el despido disciplinario puede estar relacionado con conductas que ponen en riesgo la seguridad y la integridad de otros trabajadores o clientes, por lo que se hace preciso se garantice un ambiente seguro como una responsabilidad importante para el empleador; f) protección de activos y propiedades, lo que supone que pueden existir situaciones en las que el despido disciplinario pueda ser necesario para proteger los activos y las propiedades de la empresa de daños intencionales o negligentes por parte de un trabajador.

Dentro del paraguas amplio del despido como figura genérica, que ostenta atributos y rasgos comunes en su esencia de poner fin al contrato de trabajo, se vislumbra una distinción significativa en la esencia y finalidad del despido disciplinario. Este tipo de despido, en una primera aproximación y análisis, demuestra su singularidad al estar intrínsecamente orientado hacia la protección del patrimonio empresarial en un sentido más general y global. Mientras que el despido objetivo y el despido colectivo tienen como principal cometido la preservación del funcionamiento eficiente y saludable de la empresa desde una perspectiva económica y productiva, el despido disciplinario se despliega con una amplitud que rebasa la dimensión meramente económica, debido a que su enfoque trasciende los aspectos estrictamente cuantificables y se erige como un mecanismo destinado a salvaguardar la integridad y el bienestar integral de la empresa.

En este contexto, el despido disciplinario adquiere una significancia que supera la mera rentabilidad financiera, ya que su finalidad se proyecta en la defensa de la cohesión interna, la moralidad y la ética empresarial, y a través del despido disciplinario, se pretende mitigar

conductas perjudiciales que pudieran comprometer el prestigio y la reputación de la empresa en su conjunto, así como las acciones o actitudes que puedan dañar la armonía laboral, el clima de trabajo o incluso la percepción pública de la organización se encuentran en el punto de mira de esta herramienta de extinción.

Al distinguir por ejemplo, el despido disciplinario del despido por fuerza mayor, que se orienta hacia la afronta de circunstancias excepcionales e imprevisibles, se constata que el primero se alza como un mecanismo de prevención: no se trata de responder a contingencias de magnitud extraordinaria, sino de adelantarse y abordar la potencialidad de conflictos, conductas inadecuadas y comportamientos contrarios a los principios rectores de la organización.

En resumen, el despido disciplinario emerge como una manifestación con un propósito dual: por un lado, protege el patrimonio empresarial salvaguardando su coherencia, imagen y funcionamiento integral; por otro, ejerce un papel de promotor de la disciplina y la moralidad en el ámbito laboral. Esta complejidad que subyace en el despido disciplinario, que atiende a consideraciones más allá de lo meramente económico, enriquece su posición dentro de las tipologías de despido y proclama su importancia como instrumento regulatorio en el tejido de las relaciones laborales.

Es de rigor traer al estudio la afirmación de que el despido disciplinario, desde una perspectiva jurídica, se erige como un mecanismo de salvaguarda del interés empresarial, que trasciende el ámbito meramente disciplinario y abarca una amplia gama de aspectos y puntos cruciales para la subsistencia, estabilidad y progresión de la empresa. La denominación misma de ‘disciplinario’ sugiere la protección de la disciplina interna, pero es innegable que esta función se entrelaza con otros aspectos igualmente vitales que convergen en el bienestar integral de la organización.

Así, el despido disciplinario resguarda la disciplina en la empresa, es decir, la coherencia y el cumplimiento de las normas y reglamentos internos, en una función inherente a su nombre y que aborda las conductas que contravienen la ética y los principios básicos de convivencia en el entorno laboral. No obstante, más allá de esta consideración, el despido disciplinario desempeña un papel sustancial en la protección de otros puntos esenciales del entramado

empresarial, como resguardar la disciplina en la empresa, es decir, la coherencia y el cumplimiento de las normas y reglamentos internos.

En lo referente a la propiedad de la empresa, el despido disciplinario garantiza que las acciones de los trabajadores no menoscaben los derechos de propiedad y el control de la organización por parte de su titular o accionistas, debido a que la salvaguarda de los bienes materiales e intangibles de la empresa se encuentra en la esencia del despido disciplinario, al prevenir la sustracción, el daño o la divulgación indebida de información estratégica. Dentro de su función primordial de mantener la disciplina y el cumplimiento de las normas internas en la empresa, el despido disciplinario juega un papel crucial en la protección de la propiedad de la organización: función que se traduce en garantizar que las acciones de los trabajadores no comprometan los derechos de propiedad y el control de la empresa, ya sea por parte de su titular o de los accionistas. La propiedad de la empresa no solo se refiere a los activos físicos, como los equipos y las instalaciones, sino también a los activos intangibles, como la propiedad intelectual, las marcas registradas y la información estratégica. En este contexto, el despido disciplinario se convierte en un mecanismo preventivo para evitar situaciones en las cuales los empleados puedan poner en riesgo los intereses económicos y comerciales de la empresa.

Una de las preocupaciones principales es la posibilidad de sustracción de bienes materiales, ya sea en forma de robo de equipos, herramientas u otros activos físicos. El despido disciplinario actúa como una barrera disuasoria, ya que los empleados son conscientes de las consecuencias serias que enfrentarían si se involucraran en actividades ilícitas que pongan en peligro la propiedad de la empresa. No obstante, la función del despido disciplinario va más allá de los aspectos físicos y aborda también la protección de los bienes intangibles. La divulgación indebida de información estratégica, como secretos comerciales, planes de negocio o estrategias de marketing, puede tener un impacto devastador en la competitividad y la posición en el mercado de la empresa: aquí es donde el despido disciplinario actúa como una herramienta para prevenir el flujo no autorizado de información confidencial.

La protección de la propiedad de la empresa a través del despido disciplinario es crucial para mantener la viabilidad económica y el funcionamiento sin problemas de la organización. Al disuadir y sancionar las acciones que ponen en riesgo los activos materiales e intangibles de la empresa, se garantiza que la propiedad y el control de la organización se mantengan en manos

de quienes tienen un interés legítimo en su prosperidad y éxito. En resumen, el despido disciplinario se erige como una salvaguardia contra la pérdida o el menoscabo de los derechos de propiedad y el control de la empresa, ya que al prevenir el robo, el daño y la divulgación indebida de activos materiales e intangibles, contribuye a mantener la integridad y la posición competitiva de la organización en el entorno empresarial⁷³.

La preservación de criterios organizativos es otro aspecto crucial que protege el despido disciplinario, pues éste responde al deseo de mantener la estructura y la eficiencia organizativa, evitando acciones disruptivas o subversivas que puedan perjudicar la marcha fluida de las operaciones. En un sentido similar, la productividad de la empresa se resguarda al eliminar conductas que reduzcan la eficiencia laboral o menoscaben la calidad del trabajo, puesto que dentro del ámbito de su función de preservar la disciplina y el cumplimiento de las normas en la empresa, el despido disciplinario desempeña un papel crucial en la protección de los criterios organizativos: esta función se enmarca en la necesidad de mantener la estructura y la eficiencia de la organización, evitando acciones disruptivas o subversivas que puedan perjudicar la marcha fluida de las operaciones y la coherencia en la aplicación de las políticas internas.

Los criterios organizativos se refieren a las pautas, procedimientos y directrices que rigen el funcionamiento interno de la empresa, criterio que abarcan desde la asignación de tareas y responsabilidades hasta la toma de decisiones, pasando por la comunicación interna y la coordinación entre departamentos, y en los que el despido disciplinario se convierte en un mecanismo esencial para mantener la integridad de estos criterios, asegurando que los empleados respeten las directrices establecidas y no emprendan acciones que generen

⁷³ A este respecto, la reciente STS 4175/2023 en unificación de doctrina (ECLI:ES:TS:2023:4175. Id. CENDOJ: 28079140012023100691. Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Fecha: 17/10/2023. N° de Recurso: 5073/2022), ha señalado la relevancia de la protección de la propiedad de la empresa ante situaciones de hurto, si éstas están tipificadas en el convenio colectivo de aplicación como faltas muy graves y sancionadas con el despido disciplinario por la transgresión de la buena fe contractual, en base al *“dato cierto y objetivo que no puede desconocerse, es que ha actuado intencionadamente y de forma deliberada en perjuicio de su empresa, con independencia del valor económico de lo sustraído, con la realización de una conducta ilícita y manifiestamente contraria a derecho, lo que es bastante, en este concreto caso, para constatar una reprobable acción, que faculta y legitima a la empresa para sancionar su conducta, de conformidad, con lo previsto al efecto en el convenio colectivo de aplicación”*.

conflictos, confusión o desorden en la organización. Además, la preservación de los criterios organizativos está directamente relacionada con la eficiencia y la productividad de la empresa al actuar el despido disciplinario como una medida preventiva contra conductas que puedan reducir la eficiencia laboral o menoscabar la calidad del trabajo. Por ejemplo, acciones como la insubordinación, la falta de cumplimiento de plazos o la negligencia en la realización de tareas pueden tener un impacto negativo en la productividad general de la organización. En este sentido, el despido disciplinario contribuye a crear un entorno de trabajo en el cual los empleados comprendan la importancia de su papel en la consecución de los objetivos organizativos, al establecer una relación directa entre el incumplimiento de los criterios organizativos y las consecuencias disciplinarias, que fomenta una mayor responsabilidad y compromiso por parte de los trabajadores.

La sostenibilidad de los beneficios de la empresa es otra dimensión protegida por el despido disciplinario, al garantizar que las acciones individuales no mermen los resultados financieros. Así, la posición en el mercado se cuida al evitar acciones que puedan socavar la reputación o la imagen pública de la empresa. En este sentido, la convivencia interna es favorecida al prevenir conflictos y tensiones derivados de conductas inapropiadas, y en ella el despido disciplinario desempeña un papel fundamental en la protección de la sostenibilidad de los beneficios de la empresa, puesto que en este contexto, el término beneficios no solo se refiere a las ganancias financieras, sino también a los resultados positivos y el éxito general de la organización, por lo que el despido disciplinario actúa como una salvaguardia contra aquellas acciones individuales que podrían poner en riesgo los resultados económicos y el funcionamiento exitoso de la empresa en su conjunto. Así, las conductas contrarias a la ética, los principios empresariales y las políticas internas pueden tener efectos negativos directos en los beneficios de la empresa, como por ejemplo, los actos de fraude, la malversación de fondos, el desvío de recursos o los incumplimiento grave de contratos pueden repercutir significativamente en los estados financieros de la organización: aquí el despido disciplinario se convierte en una herramienta esencial para prevenir y abordar este tipo de conductas, ya que envía un claro mensaje de que tales acciones no serán toleradas y serán enfrentadas con seriedad.

Del mismo modo, el despido disciplinario también protege la posición de la empresa en el mercado, dónde la reputación y la imagen pública son activos valiosos para cualquier organización, y las acciones individuales que socavan estos activos pueden tener consecuencias

devastadoras, como lo son por ejemplo, los comportamientos inapropiados, los actos discriminatorios o los escándalos éticos que pueden afectar la percepción de los clientes, proveedores y socios comerciales sobre la empresa: también aquí el despido disciplinario actúa como un mecanismo de prevención, asegurando que los empleados se adhieran a estándares de comportamiento que preserven la buena reputación y la confianza en la empresa en el mercado.

Además, el despido disciplinario también contribuye a mantener un entorno de convivencia interna saludable, donde las tensiones y conflictos derivados de conductas inapropiadas o acciones que violan los principios de convivencia pueden generar un ambiente laboral negativo, lo que puede afectar el trabajo en equipo, la colaboración y la moral de los empleados; así, al tomar medidas enérgicas contra tales conductas a través del despido disciplinario, la empresa puede prevenir y mitigar los posibles conflictos internos, promoviendo una convivencia positiva y armoniosa entre los miembros del equipo.

En conclusión, la función del despido disciplinario en la protección de la sostenibilidad de los beneficios, la posición en el mercado y la convivencia interna es esencial para el éxito continuo y la salud de la empresa, ya que al prevenir acciones individuales que podrían afectar negativamente la rentabilidad, la reputación y la convivencia, el despido disciplinario contribuye a mantener una organización sólida y exitosa en todos sus aspectos.

El despido disciplinario también se alza como un guardián del cumplimiento del objeto social o los objetivos propios de la empresa, asegurando que las acciones individuales no desvíen el curso y la dirección estratégica, en la que la garantía del efectivo cumplimiento del contrato de trabajo es una prerrogativa esencial que se persigue mediante el despido disciplinario, velando por que las obligaciones laborales sean respetadas y honradas: el despido disciplinario también aquí desempeña un papel crucial como guardián del cumplimiento del objeto social y los objetivos propios de la empresa, ya que cada empresa tiene un propósito específico y metas estratégicas que busca alcanzar, objetivos que pueden estar relacionados con la producción de bienes y servicios, la expansión en el mercado, la innovación, la sostenibilidad u otros aspectos clave para su éxito, y en los que el despido disciplinario actúa como una defensa contra las acciones individuales que podrían desviar el curso de la empresa de su dirección estratégica planificada. Las conductas que van en contra de los objetivos y el propósito de la empresa pueden tener un impacto negativo en su desempeño general, como por ejemplo, si un empleado

toma decisiones o realiza acciones que contradicen la visión y misión de la empresa, podrían surgir problemas de coherencia y alineación dentro de la organización: el despido disciplinario se convierte en una herramienta para corregir estas desviaciones y asegurarse de que todos los miembros del equipo trabajen en conjunto hacia los mismos objetivos.

De la misma manera el despido disciplinario también juega un papel fundamental en la garantía del efectivo cumplimiento del contrato de trabajo, puesto que cuando un individuo es contratado por una empresa, se establecen ciertas expectativas y obligaciones en términos de desempeño laboral, responsabilidades y comportamiento en el lugar de trabajo, y en el que el despido disciplinario se utiliza para abordar las violaciones graves de estas obligaciones laborales y se asegura de que el contrato de trabajo es respetado y honrado por ambas partes.

Así, por ejemplo, si un empleado falta repetidamente al trabajo sin una razón válida, no cumple con sus responsabilidades asignadas o muestra un comportamiento inapropiado que interfiere con la dinámica laboral, el despido disciplinario puede ser la medida necesaria para restablecer el cumplimiento del contrato y mantener la integridad del ambiente laboral, y a través de esta función, el despido disciplinario actúa como un medio de corrección y recordatorio de las obligaciones laborales que cada empleado asume al unirse a la empresa. En resumen, se observa que el despido disciplinario también desempeña un papel esencial en la protección de la dirección estratégica de la empresa y la garantía del efectivo cumplimiento del contrato de trabajo al salvaguardar la coherencia con los objetivos y el propósito de la empresa, así como asegurar que las obligaciones laborales sean respetadas, contribuyendo a mantener una organización alineada, eficiente y comprometida con su misión y visión.

El despido disciplinario contribuye, como es lógico, a asegurar que la empresa opere en cumplimiento con las regulaciones, leyes y normativas pertinentes, puesto que evita que acciones de los trabajadores generen incumplimientos legales que puedan exponer a la organización a sanciones y responsabilidades legales: aquí, el despido disciplinario desempeña un rol esencial en la garantía de que la empresa opere en total cumplimiento de las regulaciones, leyes y normativas relevantes que rigen su actividad, lo que en el contexto empresarial actual, dónde las organizaciones deben cumplir con una variedad de leyes y regulaciones que abarcan desde la seguridad laboral y la igualdad de oportunidades hasta la protección del medio ambiente y la privacidad de los datos, y en las que el no cumplimiento de estas regulaciones

puede tener consecuencias graves, que van desde sanciones económicas hasta daños en la reputación y problemas legales más serios. De hecho, el despido disciplinario actúa como una medida preventiva y correctiva para evitar que las acciones de los trabajadores resulten en incumplimientos legales que puedan poner en riesgo a la organización, como por ejemplo ocurre si un empleado realiza prácticas laborales que violan las normativas de salud y seguridad en el lugar de trabajo, en la que podría exponer a la empresa a multas sustanciales y posiblemente incluso a demandas judiciales: en este sentido, el despido disciplinario se convierte en un medio para rectificar el comportamiento del empleado y proteger los intereses legales de la empresa.

Además, el despido disciplinario también es otra manera de demostrar el compromiso de la empresa con la conformidad normativa y la ética empresarial, puesto que al tomar medidas enérgicas contra conductas que podrían resultar en infracciones legales, la empresa envía un mensaje claro a todos los empleados de que se espera que cumplan con las regulaciones y normativas vigentes, lo que puede fomentar una cultura de cumplimiento dentro de la organización, en la que los trabajadores entiendan la importancia de actuar de manera responsable y en línea con las leyes y regulaciones aplicables. Es decir, que el despido disciplinario contribuye significativamente a asegurar que la empresa opere en cumplimiento con las regulaciones, leyes y normativas pertinentes, al prevenir acciones que puedan llevar a incumplimientos legales y sanciones, así como al demostrar el compromiso de la empresa con la conformidad normativa, lo que convierte al despido disciplinario en una herramienta esencial para proteger los intereses legales y la reputación de la organización.

Siguiendo con la idea expuesta, la cultura empresarial igualmente se refuerza a través del despido disciplinario al descartar comportamientos que contradigan los valores y principios fundamentales de la empresa, lo que protege la cohesión de la comunidad laboral y se fomenta un ambiente de trabajo armonioso, además de favorecer la preservación de la Cultura Organizacional. En esta idea, el despido disciplinario desempeña un papel fundamental en el fortalecimiento de la cultura empresarial al actuar como una herramienta para descartar comportamientos que contradicen los valores y principios fundamentales de la empresa, en el concepto de que la cultura empresarial es el conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos compartidos por los miembros de una organización, que desempeña un papel crucial en la forma en que se opera y se relaciona con los empleados, clientes y otros

stakeholders. Así, al aplicar el despido disciplinario en casos de conductas inapropiadas, la empresa envía un mensaje claro de que no se tolerarán acciones que vayan en contra de la cultura y los valores establecidos, lo que es esencial para preservar la cohesión de la comunidad laboral y mantener un ambiente de trabajo armonioso cuando los empleados son conscientes de que ciertos comportamientos no serán aceptados y pueden llevar a la terminación de su empleo: por ello es más probable que ajusten su conducta para alinearse con los valores y las expectativas de la empresa.

Además, el despido disciplinario contribuye a fomentar la preservación de la cultura organizacional a largo plazo, puesto que una cultura sólida y coherente es un activo invaluable para cualquier empresa, ya que influye en la forma en que se toman decisiones, se abordan los desafíos y se interactúa con los clientes y la comunidad en general. Al tomar medidas enérgicas contra acciones que amenacen la integridad de la cultura empresarial, la organización demuestra su compromiso de mantener su identidad y sus valores a lo largo del tiempo. En última instancia, el despido disciplinario no solo se trata de eliminar conductas problemáticas, sino que también se trata de fortalecer la cultura y los valores que definen a la empresa, puesto que al hacerlo, se protege la cohesión de la comunidad laboral, se fomenta un ambiente de trabajo armonioso y se sientan las bases para la preservación de la cultura organizacional a largo plazo. En este sentido, el despido disciplinario se convierte en un medio para asegurar que la empresa siga siendo coherente con sus valores y principios, y que los miembros de la organización contribuyan de manera positiva a su misión y visión.

El despido disciplinario desempeña un papel crucial también como salvaguardia de la imagen corporativa de la empresa., primordial en un entorno empresarial altamente competitivo y conectado, donde la imagen de una empresa es un activo intangible sumamente valioso que puede influir en la percepción pública, la confianza de los clientes y la relación con proveedores y socios comerciales. Por ello el despido disciplinario se convierte en un escudo protector contra acciones individuales que podrían tener un impacto negativo en la imagen de la organización. Así, por ejemplo, cuando un empleado se involucra en conductas inapropiadas, como el acoso laboral, el fraude o la divulgación indebida de información confidencial, puede socavar la percepción positiva que tienen los stakeholders sobre la empresa, para lo cual el despido disciplinario actúa como una respuesta enérgica y directa ante estas situaciones, enviando un

mensaje claro de que la organización no respalda ni tolera comportamientos que puedan comprometer su reputación y valores fundamentales.

Al proteger la reputación y la percepción pública de la empresa, el despido disciplinario contribuye a mantener la confianza de los clientes, proveedores y socios comerciales, debido a que la confianza es un elemento esencial en cualquier relación comercial y puede ser difícil de recuperar una vez perdida: un empleado cuyas acciones ponen en peligro la confianza de los stakeholders puede afectar negativamente la relación de la empresa con sus clientes y colaboradores clave. Es aquí donde el despido disciplinario demuestra el compromiso de la empresa con la ética empresarial y la responsabilidad corporativa, lo que resuena positivamente entre los clientes y socios comerciales que valoran la integridad y la transparencia en sus relaciones comerciales, al mostrar que la organización está dispuesta a tomar medidas drásticas para mantener su imagen positiva: con ello la empresa puede reforzar su posición en el mercado y ganarse el respeto de aquellos con quienes interactúa. Es decir, que el despido disciplinario actúa igualmente como un escudo protector de la imagen corporativa al eliminar acciones individuales que podrían dañar la percepción pública de la empresa al proteger la reputación y la confianza de los stakeholders: el despido disciplinario contribuye a mantener relaciones comerciales sólidas y positivas, así como a reforzar la posición de la empresa en el mercado; siendo como es una medida estratégica que preserva la integridad y la imagen positiva de la organización en un entorno empresarial cada vez más competitivo y expuesto.

El despido disciplinario desempeña otro papel esencial en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa al garantizar que las acciones individuales estén alineadas con las directrices y planes trazados para su crecimiento y desarrollo; muy especialmente en un entorno empresarial en constante cambio y evolución como hoy en día, para lo que es fundamental que todos los miembros de la organización contribuyan de manera coherente y efectiva hacia la consecución de los objetivos estratégicos establecidos. Nótese que el cumplimiento de los objetivos estratégicos implica la necesidad de contar con un equipo de trabajo comprometido y alineado con la visión y misión de la empresa, por lo que el despido disciplinario se convierte en un mecanismo que asegura que las acciones individuales de los empleados no desvíen el rumbo trazado por la alta dirección. Así, cuando se detectan conductas que podrían perjudicar la realización de los objetivos estratégicos, el despido disciplinario actúa como una medida correctiva que protege el enfoque y la orientación de la organización, ya que el despido

disciplinario envía un mensaje claro a todos los miembros de la empresa sobre la importancia de su contribución al logro de los objetivos estratégicos y sirve como recordatorio de que todas las acciones individuales tienen un impacto en el funcionamiento general de la organización y que se espera que todos trabajen en armonía hacia un objetivo común, lo que fomenta una mayor responsabilidad y compromiso por parte de los empleados, ya que comprenden que su desempeño y comportamiento tienen un efecto directo en la dirección que toma la empresa. El alineamiento de las acciones individuales con los objetivos estratégicos es crucial para garantizar la coherencia y el progreso constante de la organización, por lo que el despido disciplinario, al eliminar comportamientos que podrían socavar estos objetivos, asegura que la empresa pueda avanzar de manera eficiente y eficaz hacia su visión y metas a largo plazo, al mismo tiempo que establece un estándar de rendimiento y comportamiento que respalda la cultura de la empresa y la orienta hacia el éxito sostenible. Es decir, que el despido disciplinario respalda el cumplimiento de los objetivos estratégicos al asegurar que las acciones individuales estén en línea con las directrices y planes establecidos para el crecimiento y desarrollo de la organización, actúa como una medida correctiva que protege el enfoque y la orientación de la empresa, al tiempo que fomenta un mayor compromiso y responsabilidad por parte de los empleados, ejerciendo una función que contribuye significativamente al logro de resultados exitosos y al fortalecimiento de la posición competitiva de la organización en el mercado.

Importante es igualmente desatacar que el despido disciplinario desempeña un papel crucial en la protección de la innovación y la propiedad intelectual de una empresa, al prevenir la apropiación indebida de ideas, proyectos y desarrollos que son propios y valiosos para la organización; especialmente en un entorno empresarial cada vez más competitivo y globalizado, en los que la innovación y la propiedad intelectual se han convertido en activos estratégicos de gran importancia para mantener una ventaja competitiva y diferenciarse en el mercado. La innovación, que abarca desde nuevos productos y servicios hasta procesos más eficientes y soluciones creativas, y que puede ser esencial para el crecimiento y la supervivencia de una empresa en un entorno empresarial en constante cambio se apoya en el despido disciplinario en la protección de la innovación al evitar que los empleados puedan robar, divulgar o utilizar de manera indebida las ideas y los desarrollos que pertenecen a la empresa, lo que asegura que la inversión en innovación se traduzca en una ventaja competitiva sostenible y no se vea comprometida por la falta de protección. Además, la propiedad intelectual, que incluye patentes, marcas registradas, derechos de autor y secretos comerciales, puede ser la base

de la posición competitiva de una empresa en el mercado. El despido disciplinario se convierte nuevamente en escudo contra la apropiación indebida de propiedad intelectual, evitando que los empleados que han tenido acceso a información confidencial o valiosa puedan utilizarla en su propio beneficio o en beneficio de la competencia, ya que al proteger la propiedad intelectual, el despido disciplinario garantiza que la empresa pueda mantener el control y los beneficios asociados con sus activos intangibles.

Lo mismo decir respecto del despido disciplinario y el papel fundamental que desempeña como elemento de continuidad en las relaciones comerciales, especialmente en el contexto de empresas que mantienen relaciones con otras entidades. En un entorno empresarial interconectado y globalizado, muchas empresas dependen en gran medida de las relaciones comerciales con proveedores, clientes y socios estratégicos para alcanzar sus objetivos y lograr un crecimiento sostenible: en este contexto, el despido disciplinario se convierte en un instrumento clave para mantener la confianza y la estabilidad en estas relaciones y prevenir comportamientos que puedan perjudicar la colaboración y los intereses mutuos. Cuando las empresas establecen relaciones comerciales se basan en la confianza mutua y en la creencia de que ambas partes cumplirán con sus obligaciones y actuarán de manera ética y profesional. Sin embargo lo anterior, si un empleado de una de las partes involucradas en la relación comercial se involucra en conductas perjudiciales, como fraude, robo de información confidencial o comportamientos anticompetitivos, esto puede tener un impacto negativo en la relación comercial y en la percepción de la empresa infractora; y es en este sentido, donde el despido disciplinario actúa como una medida preventiva para evitar que acciones individuales perjudiciales socaven la confianza y la estabilidad en las relaciones comerciales. Además, el despido disciplinario envía un mensaje claro a los socios comerciales de que la empresa está comprometida con la integridad y el cumplimiento de las normas, lo que puede fortalecer la percepción de la empresa como un socio confiable y ético en el mercado, lo que a su vez puede contribuir a la retención y expansión de las relaciones comerciales existentes, así como a la atracción de nuevos socios comerciales. Es decir, que el despido disciplinario como elemento de continuidad en las relaciones comerciales se centra en mantener la confianza y la estabilidad en las relaciones con otras entidades, ya que al prevenir conductas perjudiciales que podrían afectar estas relaciones, el despido disciplinario actúa como un mecanismo para proteger los intereses mutuos, fortalecer la imagen de la empresa como un socio confiable y preservar el valor de las relaciones comerciales en un entorno empresarial cada vez más interconectado.

En síntesis, el despido disciplinario no solo resguarda la disciplina interna de la empresa, sino que extiende sus brazos protectores hacia una serie de factores cruciales para la salud, estabilidad y éxito de la organización. Su rol abarca desde el cumplimiento de normativas y la preservación de la cultura organizacional, hasta la imagen corporativa y la continuidad de relaciones comerciales, sirviendo como cimiento regulador y guardián de una multiplicidad de intereses, y se establece como una herramienta versátil y esencial en el entorno laboral y empresarial.

Estrechamente vinculado con lo anterior y con los derechos del trabajador, es importante que el despido disciplinario deba estar respaldado por pruebas y evidencias objetivas que justifiquen la medida, además de que sean cumplidos, en el proceso de despido que se realice, todos los procedimientos legales, respetando los derechos del trabajador y garantizando así un enfoque justo y equitativo en la toma de decisiones.

En definitiva, el despido disciplinario busca proteger los bienes e intereses legítimos de la empresa, asegurando su continuidad, productividad y cumplimiento de normas: sin embargo, es una decisión que debe ser tomada con prudencia y justificación, evitando abusos o arbitrariedades y promoviendo un equilibrio entre los derechos de la empresa y los derechos de los trabajadores.

En efecto, el alcance de protección del despido disciplinario se expande aún más para abarcar situaciones donde, por ejemplo, la empresa defiende valores o principios ideológicos específicos; dimensión que cobra especial relevancia en empresas que se autodenominan ideológicas o que están asociadas a una determinada orientación religiosa, política o informativa: en estas circunstancias, el despido disciplinario se convierte en un instrumento que salvaguarda la integridad de la identidad y la orientación de la empresa, permitiendo que esta ejerza su función en concordancia con sus creencias y propósitos.

Así y en el contexto de empresas que se autodenominan como ideológicas, el despido disciplinario desempeña un papel particularmente importante al garantizar la coherencia entre los valores y principios esenciales que la empresa busca promover y las acciones de sus empleados, ya que estas organizaciones se caracterizan por tener una identidad definida por una

serie de creencias, valores o ideologías que constituyen la base de su misión y objetivos; y es en este sentido, en el que el despido disciplinario se convierte en una herramienta esencial para proteger y mantener la autenticidad y la unidad de la empresa como portadora de esos valores. En una organización ideológica, los valores y principios que defiende son fundamentales para su identidad y su propósito, por lo que cuando un trabajador actúa en contradicción con estos valores, ya sea mediante acciones públicas o privadas, podría socavar la coherencia ideológica de la entidad y afectar su capacidad para cumplir con su misión. Así, por ejemplo, en una institución educativa que promueve la igualdad y la diversidad, si un empleado realiza comentarios discriminatorios o participa en actividades que van en contra de estos valores, podría comprometer la imagen y la reputación de la organización: el despido disciplinario en este contexto se justifica en la necesidad de preservar la integridad de la empresa como defensora de ciertas creencias o ideologías, puesto que al tomar medidas enérgicas contra comportamientos que contradicen sus valores esenciales, la empresa demuestra su compromiso con sus principios y envía un mensaje claro a sus empleados y a la comunidad en general sobre la importancia de mantener la coherencia ideológica. Además, en las organizaciones ideológicas, la cohesión y la unidad interna son fundamentales para lograr sus objetivos, por lo que el despido disciplinario actúa como un mecanismo para mantener esa cohesión al eliminar cualquier factor que pueda causar división o conflicto dentro del equipo, al mismo tiempo que el despido disciplinario en estos casos puede ser un acto de liderazgo que reafirma el compromiso de la empresa con sus valores y establece un estándar claro para la conducta de los empleados. En resumen, en las empresas ideológicas el despido disciplinario se utiliza para preservar la autenticidad, la coherencia y la unidad de la organización en relación con los valores y principios que defiende, ya que al hacerlo, la empresa refuerza su imagen, protege su identidad y demuestra su compromiso con la promoción de sus creencias fundamentales en un entorno laboral en constante evolución.

En el ámbito de empresas con una orientación política o informativa específica, el despido disciplinario puede intervenir cuando un trabajador se involucra en actividades o expresiones que contradicen la línea editorial o el posicionamiento político que la empresa busca mantener, como por ejemplo, si un periodista en una empresa con una línea informativa particular divulga información sesgada o contraria a la perspectiva que se busca presentar, podría ser objeto de despido disciplinario por afectar la credibilidad y la coherencia del medio. En este sentido el despido disciplinario puede ser utilizado para salvaguardar la integridad de los productos o

servicios de la empresa. En conclusión, el despido disciplinario va más allá de la mera disciplina interna y se extiende a la protección de valores, principios ideológicos, orientaciones políticas o líneas editoriales que definen la identidad y la orientación de la empresa. En empresas ideológicas o "de tendencia", el despido disciplinario se erige como un recurso para garantizar la congruencia y la integridad de la organización en un contexto donde su orientación es fundamental para su funcionamiento y su reputación.

Indudablemente, la interacción entre los valores, principios ideológicos y orientaciones específicas de una empresa ejerce una influencia significativa en la configuración del despido disciplinario y en su régimen jurídico, dinámica que no solo tiene un impacto en la aplicación concreta del despido, sino que también se hace patente en la identificación y apreciación de las causas que fundamentan la terminación del contrato de trabajo. La conexión entre los valores y principios de la empresa y el despido disciplinario se refleja en la manera en que se determinan las conductas que constituyen una violación grave de las normas internas, pues en el contexto de empresas con una orientación ideológica específica, la definición de falta grave puede extenderse más allá de las infracciones típicas y abarcar acciones que, aunque no sean ilícitas en sí mismas, son consideradas como contrarias a la esencia y los objetivos de la empresa: ampliación del ámbito de la falta grave que puede tener un impacto directo en la identificación de las causas de despido.

Además, la consideración de principios ideológicos puede influir en la valoración de la gravedad de la conducta. Así, lo que en una empresa convencional podría ser una infracción menor, en una empresa con una orientación ideológica específica puede ser percibido como un menoscabo grave de los valores y la imagen de la organización, lo que tiene el potencial de afectar la calificación de la infracción y, por ende, la justificación para un despido disciplinario.

La relación entre los valores empresariales y el régimen jurídico del despido disciplinario también puede manifestarse en la interpretación de normas legales, ya que en algunos casos, la legislación laboral puede ofrecer espacio para la consideración de motivos ideológicos en la evaluación de la gravedad de una falta, lo que a su vez puede impactar en la validez del despido y en cómo se enmarca en el contexto legal. La influencia de valores, principios ideológicos y orientaciones específicas de una empresa se hace sentir en la definición de faltas graves, la valoración de la gravedad de las conductas y la interpretación de las normas legales, elementos

que se entrelazan para configurar la aplicación y el régimen jurídico del despido disciplinario. En empresas donde estas consideraciones tienen un papel central, el despido disciplinario adquiere un matiz particular y se convierte en un reflejo de la identidad y los objetivos de la organización.

Sin embargo, existe una connotación muy relevante respecto de los bienes que se preservan en los supuestos de empleo público. Así, en el contexto de las relaciones laborales especiales dentro del empleo público, como el personal laboral de la Administración General del Estado (AGE) y el personal laboral de las Administraciones Públicas, es fundamental tener en cuenta que el empleador es la propia sociedad. Esto significa que los recursos y fondos utilizados para pagar los salarios y mantener a estos empleados provienen directamente de los impuestos y las contribuciones de los ciudadanos. En este sentido, el despido disciplinario en estas relaciones laborales tiene un enfoque más amplio y un significado especial, ya que se busca preservar tanto los intereses de los trabajadores como el interés general de la sociedad en su conjunto. Por ello, entre los bienes que se quieren preservar en el contexto del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales del empleo público, como el personal laboral de la Administración General del Estado (AGE) y el personal laboral de las Administraciones Públicas, se identifican los siguientes:

En primer lugar, la eficiencia y calidad en los servicios públicos. Como se busca mantener un personal altamente capacitado y comprometido con su trabajo para garantizar la prestación de servicios públicos eficientes y de calidad a los ciudadanos, el despido disciplinario de aquellos empleados que no cumplen con sus responsabilidades contribuye a mantener un equipo de trabajo competente y enfocado en brindar un servicio público óptimo. Ello es debido a que la eficiencia y calidad en los servicios públicos son aspectos fundamentales para asegurar el bienestar de la sociedad y el correcto funcionamiento del Estado.

En este sentido, el papel del personal laboral en las Administraciones Públicas, así como en la Administración General del Estado (AGE), es de vital importancia, ya que son los encargados de llevar a cabo diversas tareas y funciones que impactan directamente en la vida de los ciudadanos: un personal altamente capacitado y comprometido con su trabajo es esencial para lograr una prestación eficiente y de calidad en los servicios públicos, por lo que la capacitación y formación continua del personal laboral permiten que estos estén actualizados en las nuevas

tecnologías, metodologías y legislación, lo que a su vez contribuye a una mayor eficacia en la resolución de problemas y en la toma de decisiones.

El despido disciplinario, como medida extrema en la gestión del empleo público, desempeña un papel crucial en el mantenimiento de un equipo de trabajo competente y enfocado en su misión de brindar un servicio público óptimo. Así, cuando algún empleado no cumple con sus responsabilidades, esto puede afectar negativamente la eficiencia de los servicios públicos y poner en riesgo la satisfacción de los ciudadanos. En este sentido, el despido disciplinario actúa como un mecanismo de corrección y sanción ante conductas que afectan negativamente la eficiencia y calidad del servicio público., además de que al tomar esta medida, se envía un mensaje claro a todos los empleados públicos sobre la importancia de cumplir con sus deberes y responsabilidades de manera diligente y responsable. Asimismo, el despido disciplinario puede ser una herramienta preventiva para mantener altos estándares de rendimiento y profesionalismo en el personal laboral, debido a que la posibilidad de enfrentar consecuencias graves por un comportamiento inadecuado puede incentivar a los empleados a mantener un alto nivel de compromiso y dedicación en su trabajo. Por otro lado, la existencia de procedimientos disciplinarios transparentes y justos, en línea con los principios del debido proceso, también es esencial para garantizar que las decisiones de despido se tomen de manera objetiva y fundamentada: esto ayuda a mantener la confianza de los ciudadanos en la administración pública y a salvaguardar los derechos de los propios empleados.

Un segundo tipo de bienes protegidos tiene que ver con la transparencia y probidad en la administración. Por ello, preservar la integridad de los empleados públicos es esencial para promover la transparencia y la probidad en la administración pública, por lo que el despido disciplinario de aquellos empleados que cometen actos de corrupción, fraude u otras conductas indebidas contribuye a mantener la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas. No se olvide que la transparencia y probidad en la administración pública son pilares fundamentales para asegurar la confianza de los ciudadanos en las instituciones estatales y en el correcto funcionamiento del sistema democrático, lo que determina que se haga imperativo que los empleados públicos se conduzcan con ética y responsabilidad, ya que sus acciones tienen un impacto directo en la sociedad y en el bienestar de los ciudadanos.

Por ello, el despido disciplinario se convierte en una herramienta esencial para preservar la integridad y el prestigio de la administración pública, ya que cuando un empleado público comete actos de corrupción, fraude u otras conductas indebidas, no solo compromete su propia reputación y credibilidad, sino que también socava la confianza que los ciudadanos depositan en las instituciones gubernamentales: la percepción de corrupción en el sector público puede tener efectos devastadores en la confianza de la población en el sistema democrático y en la legitimidad del gobierno.

El despido disciplinario de aquellos empleados que han incurrido en prácticas corruptas o fraudulentas es una señal clara de que la administración pública no tolerará conductas inapropiadas y que se toman medidas firmes ante cualquier indicio de mala praxis. Esta medida envía un mensaje claro a los demás empleados públicos sobre la importancia de actuar con honestidad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Además, el despido disciplinario en casos de corrupción y fraude también tiene un efecto disuasorio, debido a que la posibilidad de enfrentar graves consecuencias laborales y legales por comportamientos indebidos puede ser un incentivo poderoso para que los empleados públicos se abstengan de involucrarse en prácticas corruptas, creando así un ambiente de integridad y probidad que permea a toda la organización y fortalece la imagen de la administración pública ante la ciudadanía.

Es importante destacar que para que el despido disciplinario sea eficaz en la preservación de la transparencia y probidad en la administración, debe llevarse a cabo con total transparencia y rigor en el proceso. Es decir, se deben seguir procedimientos establecidos y garantizar el debido proceso, asegurándose de que la decisión de despido esté debidamente fundamentada en pruebas y hechos objetivos: en este contexto, la existencia de mecanismos de control interno y de supervisión efectiva es esencial para detectar y abordar posibles casos de corrupción y fraude de manera oportuna. Al igual que la promoción de una cultura organizacional basada en la ética y la responsabilidad, así como la capacitación continua en temas de integridad y cumplimiento, son factores clave para prevenir y combatir prácticas indebidas en la administración pública.

La ética y la responsabilidad en el ejercicio de funciones públicas constituye el tercer tipo de bienes protegidos, conformándose el despido disciplinario de empleados en una herramienta contra los empleados que actúan de manera poco ética o irresponsable con sus deberes y

funciones públicas, y al mismo tiempo, este despido busca fomentar una cultura de responsabilidad y ética en el servicio público: se promueve así el compromiso con el bienestar general y el interés público sobre intereses individuales o particulares.

El despido disciplinario como consecuencia de comportamientos poco éticos o irresponsables en el ejercicio de funciones públicas es una medida fundamental para promover una cultura de responsabilidad y ética en el servicio público. Los empleados del sector público tienen la importante responsabilidad de velar por el interés general y el bienestar de la sociedad, ya que sus acciones y decisiones afectan directamente la vida de los ciudadanos y el desarrollo del país. Es importante destacar que la ética en el servicio público se fundamenta en principios como la imparcialidad, la transparencia, la honestidad, la justicia y el respeto por los derechos de los ciudadanos. Cuando un empleado público actúa de manera poco ética, como utilizando su posición para obtener beneficios personales o favorecer a intereses particulares, se compromete la integridad del sistema y se socava la confianza de los ciudadanos en la administración pública. El despido disciplinario ante actos de falta de ética es una señal clara de que se espera que los empleados públicos actúen con rectitud y que se toman medidas contundentes contra aquellos que no cumplen con estos estándares. Esta medida es esencial para preservar la integridad del servicio público y proteger los intereses de la sociedad en su conjunto.

Asimismo, la responsabilidad en el ejercicio de funciones públicas es otra dimensión fundamental que se busca promover mediante el despido disciplinario, debido a que los empleados públicos tienen la obligación de cumplir con sus deberes de manera diligente, eficiente y comprometida, con el objetivo de garantizar la prestación de servicios públicos de calidad y el cumplimiento de los objetivos del Estado. Por esta razón, cuando un empleado público actúa de manera irresponsable, como no cumpliendo con sus tareas o no tomando decisiones fundamentadas en el interés público, se compromete la eficiencia y efectividad de la administración pública. Es por esto por lo que el despido disciplinario en estos casos busca enviar el mensaje de que la responsabilidad en el ejercicio de funciones es una exigencia irrenunciable y que aquellos que no estén dispuestos a asumirla enfrentarán las consecuencias de sus acciones.

Al promover una cultura de ética y responsabilidad en el servicio público, se fomenta el compromiso con el bienestar general y el interés público sobre intereses individuales o particulares. Los empleados públicos deben entender que sus acciones y decisiones tienen un impacto significativo en la vida de las personas y en el desarrollo del país, y que deben estar orientados hacia el beneficio común. En este sentido, el despido disciplinario como medida ejemplarizante es una herramienta para reforzar la importancia de actuar con ética y responsabilidad en el desempeño de funciones públicas, recordando constantemente que están al servicio de la sociedad y que su deber es trabajar para el bienestar de todos los ciudadanos. Así se construye una administración pública más comprometida, transparente y confiable, en beneficio de una sociedad más justa y democrática.

Un cuarto bien protegido tiene que ver con la imagen y reputación de la administración pública, ya que los empleados públicos son los representantes de las instituciones gubernamentales y su conducta refleja la imagen de la administración. La imagen y la reputación de la administración pública son aspectos fundamentales para mantener la confianza de la sociedad en las instituciones gubernamentales, debido a que los empleados públicos son la cara visible de estas entidades, y su comportamiento y desempeño tienen un impacto directo en cómo la población percibe a la administración en su conjunto. Por tanto, el despido disciplinario de aquellos empleados que se involucran en acciones deshonestas o inapropiadas es esencial para preservar la imagen positiva y la reputación de la administración pública ante la sociedad. Al tiempo que el despido disciplinario de aquellos empleados que se involucran en acciones deshonestas o inapropiadas ayuda a preservar la reputación de la administración pública ante la sociedad.

Cuando un empleado público actúa de manera deshonesto o inapropiado, como participar en conductas fraudulentas, corrupción, abuso de poder, acoso o cualquier otro comportamiento impropio, se genera un daño significativo a la imagen y la credibilidad de la administración. Y estas acciones pueden ser percibidas como un reflejo de la cultura organizacional o como una práctica generalizada, lo que puede llevar a que los ciudadanos pierdan la confianza en las instituciones públicas y en sus capacidades para servir a los intereses de la sociedad.

Para luchar contra ello, la transparencia y la rendición de cuentas son valores esenciales en una administración pública sólida y confiable: cuando se toma la decisión de aplicar el despido disciplinario a empleados que incurren en acciones deshonestas o inapropiadas, se envía un

mensaje claro de que la administración está comprometida con la ética, la integridad y la responsabilidad, y que no tolerará conductas que vayan en contra de estos principios. Además de preservar la imagen y la reputación de la administración, el despido disciplinario también contribuye a generar un ambiente de trabajo sano y respetuoso para los demás empleados. Cuando se toman medidas firmes contra aquellos que violan las normas éticas y los valores institucionales, se envía una señal de que la administración está comprometida con mantener un entorno laboral en el que prevalezcan el respeto, la honestidad y la integridad.

Asimismo, el despido disciplinario como respuesta a acciones deshonestas o inapropiadas puede servir como un elemento disuasorio para otros empleados que estén considerando involucrarse en conductas similares. La percepción de que la administración está dispuesta a tomar medidas enérgicas para proteger su integridad y reputación puede desincentivar la comisión de actos incorrectos por parte de otros empleados. En última instancia, el despido disciplinario es una herramienta esencial para proteger la legitimidad y la confianza en la administración pública. Al tomar medidas decisivas contra aquellos empleados que no actúan de acuerdo con los principios éticos y los valores institucionales, se demuestra un compromiso firme con la responsabilidad y la transparencia en el ejercicio del servicio público. Para ello, es fundamental que las políticas y procedimientos de despido disciplinario sean claros, justos y aplicados de manera consistente. Asimismo, es necesario que existan mecanismos efectivos para investigar y sancionar conductas inapropiadas, asegurando que las decisiones se tomen con base en evidencias y garantizando el derecho a la defensa de los empleados involucrados.

En conclusión, el despido disciplinario de empleados que se involucran en acciones deshonestas o inapropiadas es esencial para proteger la imagen, la reputación y la confianza en la administración pública. Al tomar medidas enérgicas contra aquellos que no cumplen con los principios éticos y los valores institucionales, se fortalece la integridad de la administración y se envía un mensaje claro de que la sociedad puede confiar en sus instituciones gubernamentales para servir con responsabilidad y transparencia a los intereses de todos los ciudadanos.

El quinto de los bienes protegidos se centra en la rendición de cuentas y en la responsabilidad, contexto en que el despido disciplinario se convierte en una herramienta para asegurar que los empleados públicos asuman la responsabilidad de sus acciones, de modo que aquellos que incumplen con sus deberes deben enfrentar las consecuencias de sus actos y rendir cuentas ante

la sociedad y las autoridades correspondientes. Esto se debe a que como la rendición de cuentas y la responsabilidad son principios fundamentales en cualquier sistema democrático y en la administración pública en particular, el despido disciplinario se convierte en una herramienta esencial para asegurar que los empleados públicos asuman la responsabilidad de sus acciones y que rindan cuentas por su conducta y desempeño laboral. Y esto es especialmente relevante en el ámbito del servicio público, donde los empleados están llamados a cumplir con un deber de responsabilidad hacia la sociedad y a actuar en beneficio del interés general. Cuando un empleado público comete faltas graves, actúa de manera negligente, incumple sus deberes o participa en conductas inapropiadas, es crucial que se le exija responsabilidad por sus actos. Es ahí donde el despido disciplinario se convierte entonces en una medida que busca establecer consecuencias justas y proporcionales a las infracciones cometidas, asegurando que aquellos empleados que incumplen con sus deberes enfrenten las repercusiones de sus acciones.

Hay que destacar que la rendición de cuentas es esencial para mantener la confianza de la sociedad en la administración pública: cuando los ciudadanos perciben que los empleados públicos no son responsables por sus acciones y que las malas prácticas o conductas indebidas quedan impunes, se genera un deterioro en la confianza hacia las instituciones gubernamentales. Por tanto, el despido disciplinario se convierte en una medida disuasoria que envía un mensaje claro de que la administración está comprometida con la responsabilidad y la rendición de cuentas, y que no tolerará la impunidad ante conductas inapropiadas. Además, el despido disciplinario como consecuencia de conductas inadecuadas o incumplimientos graves de deberes también es una muestra de justicia para aquellos empleados públicos que sí cumplen con sus responsabilidades y desempeñan sus funciones con profesionalismo y ética. La falta de acción ante las faltas graves podría desalentar a los empleados que sí actúan de manera responsable, ya que podrían sentir que sus esfuerzos no son reconocidos y que no hay consecuencias para aquellos que no cumplen con sus obligaciones.

Asimismo, el despido disciplinario promueve una cultura de responsabilidad y compromiso con el servicio público, ya que al saber que pueden enfrentar consecuencias negativas por su conducta, los empleados públicos pueden sentirse motivados a actuar de manera más diligente y ética en el cumplimiento de sus funciones, lo que contribuye a fortalecer la calidad y la eficiencia de los servicios públicos y a garantizar que las instituciones gubernamentales operen de manera responsable y orientada al interés general. En línea con ello, es importante destacar

que el despido disciplinario debe aplicarse con imparcialidad, siguiendo procedimientos justos y garantizando el derecho a la defensa de los empleados involucrados. La decisión de aplicar esta medida no debe tomarse de manera arbitraria, sino basarse en evidencias y pruebas sólidas que demuestren la falta cometida por el empleado. Asimismo, es fundamental que existan mecanismos de revisión y apelación para asegurar que la decisión sea justa y equitativa. En conclusión, el despido disciplinario se convierte en una herramienta clave para asegurar que los empleados públicos asuman la responsabilidad de sus acciones y rindan cuentas por su conducta y desempeño laboral, y es una medida esencial para mantener la confianza de la sociedad en la administración pública, promover una cultura de responsabilidad y ética en el servicio público, y garantizar la calidad y eficiencia en la prestación de servicios a los ciudadanos: al aplicar el despido disciplinario de manera justa y transparente, se fortalece la legitimidad y la integridad de la administración pública, contribuyendo a una sociedad más justa y confiable.

Y finalmente, la protección de los derechos e intereses de los ciudadanos es el sexto de los bienes que se quieren preservar por el despido disciplinario en el empleo público: al mantener un estándar de conducta adecuado en el empleo público, se protegen los derechos e intereses de los ciudadanos que son usuarios y beneficiarios de los servicios públicos, para lo cual el despido disciplinario contribuye a asegurar que los empleados públicos actúen en beneficio de la sociedad. Es de rigor soslayar que la protección de los derechos e intereses de los ciudadanos es uno de los principales objetivos de la administración pública y, por ende, también del empleo público. De esta manera, los ciudadanos confían en que los servicios públicos serán prestados de manera adecuada, eficiente y ética, y que los empleados públicos actuarán en beneficio de la sociedad en su conjunto. Es responsabilidad de los funcionarios públicos asegurar que los derechos de los ciudadanos sean respetados y que sus intereses estén debidamente protegidos.

En esta realidad el despido disciplinario juega un papel importante en esta protección de derechos e intereses, ya que establece un claro mensaje de que conductas inapropiadas o faltas graves de los empleados públicos no serán toleradas: cuando un empleado incurre en actos de corrupción, fraude, abuso de poder o cualquier otra conducta indebida, se pone en riesgo la confianza y la credibilidad que los ciudadanos tienen en las instituciones gubernamentales. Así, cuando se aplica el despido disciplinario a aquellos empleados que cometen faltas graves, la administración pública muestra su compromiso con la transparencia, la probidad y la rendición de cuentas, lo que contribuye a mantener la confianza de los ciudadanos en las instituciones

públicas y en los servicios que reciben: los ciudadanos deben tener la certeza de que los empleados públicos están actuando en su beneficio y que sus derechos están siendo respetados en todo momento.

Además, el despido disciplinario también es una medida de protección para aquellos empleados públicos que cumplen con sus deberes y responsabilidades de manera ética y profesional. La falta de acción ante conductas inadecuadas podría generar desmotivación en los empleados que sí actúan correctamente, ya que podrían sentir que sus esfuerzos no son reconocidos y que no hay consecuencias para aquellos que no cumplen con sus obligaciones. De hecho, la aplicación justa y equitativa del despido disciplinario también contribuye a proteger los derechos laborales de los empleados. No obstante, es importante que esta medida se aplique de acuerdo con los procedimientos y garantías establecidas en la legislación laboral y que se respeten los derechos de defensa y apelación de los empleados involucrados.

De esta manera, se asegura que la decisión de despido sea justa y fundamentada en pruebas sólidas, evitando así posibles abusos o arbitrariedades. En última instancia, el despido disciplinario en el empleo público busca establecer un estándar de conducta adecuado y ético, que promueva el compromiso con el bienestar general y el interés público sobre intereses individuales o particulares. La protección de los derechos e intereses de los ciudadanos es una tarea fundamental de la administración pública, y el despido disciplinario se convierte en una herramienta valiosa para asegurar que esta responsabilidad sea cumplida de manera efectiva y confiable. Al mantener un equipo de empleados públicos comprometidos, éticos y responsables, se garantiza la prestación de servicios públicos de calidad y se fortalece la legitimidad y la integridad de la administración pública en su conjunto.

En resumen, en las relaciones laborales especiales del empleo público, el despido disciplinario cumple una función importante para preservar tanto los intereses de los trabajadores como el interés general de la sociedad. Se busca mantener la calidad de los servicios públicos, la confianza en las instituciones, la rendición de cuentas y la integridad de la administración pública. Todo ello contribuye a una gestión eficiente y ética de los recursos públicos, en beneficio de toda la sociedad.

Es crucial reconocer que, aunque el despido disciplinario es concebido como un medio de protección del interés empresarial, su implementación debe ser llevada a cabo con un equilibrio cuidadoso para salvaguardar los derechos e intereses legítimos del trabajador, es decir, que desde la perspectiva del ordenamiento jurídico y los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales, esta consideración adquiere una relevancia ineludible. En primer lugar, el respeto a los derechos del trabajador como contratante debe ser una premisa irrefutable en cualquier procedimiento de despido disciplinario, pues ello implica que el empleador debe actuar dentro del marco legal establecido y proporcionar al trabajador un proceso justo y transparente, brindándole la oportunidad de presentar su versión de los hechos y defender sus intereses, y donde la falta de un procedimiento adecuado podría dar lugar a la invalidez del despido y a la posibilidad de reclamaciones legales por parte del trabajador.

Asimismo, la dimensión personal del trabajador como individuo afectado por el despido no debe ser soslayada, pues los tribunales y la doctrina jurídica reconocen la importancia de respetar la dignidad y el bienestar del trabajador, incluso en situaciones de finalización de contrato, por lo que el despido disciplinario, como medio de protección de la empresa, no debe ser utilizado de manera abusiva o desproporcionada, ya que esto podría afectar gravemente al trabajador en aspectos como su estabilidad emocional, su reputación y sus oportunidades futuras de empleo. En este contexto, la consideración de los intereses legítimos del trabajador como persona involucrada en el trabajo y como individuo en su conjunto adquiere un lugar central, debido a que las decisiones de despido disciplinario deben ser justificadas y respaldadas por pruebas sólidas que demuestren la gravedad de la conducta del trabajador y la necesidad real de poner fin a la relación laboral, donde la coherencia entre la infracción cometida y la sanción impuesta es un principio fundamental que contribuye a mantener el equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos del trabajador.

En resumen, el despido disciplinario, como mecanismo de protección de la empresa, debe ser implementado con una atención constante a los derechos e intereses legítimos del trabajador, lo que implica respetar su estatus como contratante, asegurar su dignidad como persona involucrada en el trabajo y garantizar que cualquier decisión de despido esté respaldada por pruebas sólidas y procesos justos, en un equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos del trabajador esencial para mantener la integridad y la justicia en las relaciones laborales.

Por estas razones, los derechos e intereses legítimos del trabajador desempeñan un papel esencial en el contexto del despido disciplinario, actuando como contrapeso a las facultades del empleador y ejerciendo una función primordial como límites y exigencias en el proceso de extinción del contrato de trabajo; derechos que operan como salvaguardias fundamentales que buscan equilibrar el poder desigual entre las partes en la relación laboral y garantizar que cualquier decisión de despido se tome de manera justa y respetuosa.

Desde su perspectiva de contrapunto, los derechos e intereses del trabajador establecen un marco normativo que regula cómo y cuándo se puede llevar a cabo un despido disciplinario, lo que se traduce en la necesidad de seguir procedimientos adecuados, que incluyen la notificación formal de la decisión, la presentación de pruebas y la oportunidad para el trabajador de ejercer su derecho a la defensa, requisitos de procedimiento que tienen la finalidad de garantizar la transparencia y la equidad en el proceso de despido, evitando decisiones arbitrarias o discriminatorias. Además, los derechos del trabajador también se manifiestan en las consecuencias legales que acompañan al despido disciplinario, puesto que en caso de que el proceso de despido no se ajuste a las normas y procedimientos establecidos, el trabajador puede tener derecho a una indemnización o compensación por despido improcedente, lo que refuerza la importancia de que el empleador demuestre que el despido fue justificado y que se llevaron a cabo todos los pasos necesarios para respetar los derechos del trabajador.

Es importante destacar que esta relación entre derechos del trabajador y facultades empresariales no es de confrontación, sino de equilibrio: los derechos e intereses legítimos del trabajador no buscan obstaculizar la capacidad del empleador para gestionar su plantilla de manera eficiente, sino más bien asegurar que dicha gestión se realice dentro de un marco de justicia y respeto mutuo, ya que en última instancia, esta interacción contribuye a la integridad y estabilidad de las relaciones laborales, al tiempo que promueve la confianza y la responsabilidad en ambas partes. Los derechos e intereses del trabajador son un contrapunto esencial a las facultades de despido del empleador, actuando como límites y requisitos de procedimiento en el proceso de despido disciplinario: derechos que también influyen en las posibles consecuencias legales del despido y buscan asegurar que las decisiones tomadas sean justas y respetuosas de los derechos fundamentales del trabajador, puesto que su función como

equilibradores de poder en la relación laboral es esencial para mantener una dinámica laboral justa y equitativa.

Continuando con las consideraciones anteriores, los derechos e intereses legítimos del trabajador que pueden afectar al despido disciplinario son diversos y abarcan una amplia gama de aspectos que se derivan de los derechos fundamentales reconocidos en el ámbito laboral y en la sociedad en general. Estos derechos e intereses son fundamentales para el trabajador y se convierten en factores determinantes en el proceso de despido disciplinario. Se presentan algunos de los derechos e intereses más relevantes que pueden influir en esta cuestión. En relación con lo anterior, es necesario analizar la reciente STC núm. 79/2023, de 3 de julio⁷⁴, como ejemplo de esos intereses de los trabajadores afectados por el despido disciplinario. La sentencia del Tribunal Constitucional se refiere a un caso de despido en el que se alega discriminación ideológica, en el que analiza la aplicabilidad de los principios fundamentales en el contexto laboral y se examina si el despido vulnera el derecho a la libertad ideológica del trabajador. Igualmente la sentencia aborda la inversión de la carga de la prueba y la relevancia de la doctrina constitucional en casos similares.

- Cumplimiento efectivo del contrato

El trabajador tiene un legítimo interés en que el contrato de trabajo sea cumplido de manera efectiva por ambas partes, y en él el despido disciplinario no puede ser utilizado como un pretexto para poner fin al contrato sin una justificación válida y razonable. El reconocimiento del cumplimiento efectivo del contrato de trabajo como un interés legítimo del trabajador tiene raíces profundas en los principios fundamentales del derecho laboral y la justicia, dimensión que no solo involucra el aspecto material del contrato laboral, sino también la consideración de las expectativas legítimas que el trabajador tiene al ingresar a una relación laboral. En este contexto, el trabajador busca no solo una remuneración justa por sus servicios, sino también la oportunidad de desarrollar sus habilidades y potencial, así como de mantener su estabilidad económica y personal, por lo que el contrato de trabajo no se limita a un simple intercambio de trabajo por salario, sino que también implica una relación de confianza mutua entre las partes, y por lo tanto, el cumplimiento efectivo del

⁷⁴ BOE núm. 184, de 03 de agosto de 2023. ECLI:ES:TC:2023:79.

contrato no solo se refiere al desempeño de las tareas asignadas, sino también a la preservación de un entorno laboral justo, seguro y respetuoso.

El despido disciplinario, en este contexto, no puede ser un medio para eludir las obligaciones inherentes al contrato, debido a que no se puede permitir que el empleador utilice el despido disciplinario como una excusa para poner fin a la relación laboral sin una justificación razonable y válida, ya que si se permitiera que el despido disciplinario se emplee de manera arbitraria o injustificada, se erosionaría la confianza que sustenta la relación laboral y se debilitaría la seguridad en el empleo. La importancia del cumplimiento efectivo del contrato también se relaciona con el principio de buena fe que rige las relaciones laborales, en las que ambas partes deben actuar de manera coherente con los términos del contrato y con los deberes que emanan de él, y en las que el despido disciplinario debe ser el resultado de un proceso justo y transparente, basado en pruebas y procedimientos que garanticen el respeto por los derechos y la dignidad del trabajador. En resumen, el interés legítimo del trabajador en el cumplimiento efectivo del contrato de trabajo va más allá de la simple ejecución de tareas laborales y abarca aspectos de estabilidad, desarrollo personal y dignidad, y en la que el despido disciplinario no puede ser utilizado como una herramienta para evadir las responsabilidades contractuales de manera injustificada, sino más bien, debe ser un recurso utilizado con prudencia y dentro de los límites de la justicia y la equidad, asegurando que se respeten tanto los intereses empresariales como los derechos fundamentales del trabajador.

- Estabilidad en el empleo

Como la seguridad en el empleo es una preocupación fundamental para el trabajador, el despido disciplinario debe estar respaldado por pruebas sólidas y proporcionar al trabajador una oportunidad para defenderse y presentar su versión de los hechos. La estabilidad en el empleo se erige como uno de los pilares fundamentales en el marco de las relaciones laborales, pues desde una perspectiva jurídica, esta noción no se limita a la mera continuidad en el puesto de trabajo, sino que se entrelaza con la idea de seguridad en el empleo, la cual conlleva una protección legal y contractual para el trabajador que busca no solo asegurar su subsistencia económica, sino también preservar su bienestar y proyección profesional.

Dentro de este contexto, el despido disciplinario asume un papel particularmente crucial, ya que si bien el empleador tiene el derecho de gestión y organización, este derecho encuentra sus límites en la necesidad de justificar cualquier terminación de contrato. El despido disciplinario, como manifestación de la potestad sancionadora del empleador, debe estar respaldado por pruebas sólidas que demuestren la comisión de una falta grave por parte del trabajador: exigencia de pruebas sólidas que no es meramente formal, sino que garantiza que la decisión de despido sea razonable, proporcional y ajustada a las circunstancias.

Asimismo, en consonancia con los principios del debido proceso y la tutela judicial efectiva, es esencial que el trabajador tenga la oportunidad de defenderse y presentar su versión de los hechos antes de que se tome una decisión de despido. Esto no solo fortalece los derechos del trabajador a un proceso justo, sino que también enriquece la calidad y la equidad del análisis que conduce a la determinación del despido disciplinario: la audiencia al trabajador y la consideración de sus argumentos contribuyen a evitar decisiones precipitadas o injustificadas, y fomentan la integridad del procedimiento. Además, la estabilidad en el empleo no solo se relaciona con la continuidad en el puesto actual, sino también con la proyección de carrera del trabajador: un despido disciplinario infundado puede tener consecuencias perjudiciales para la reputación y las oportunidades futuras del trabajador en el mercado laboral, puesto que el despido disciplinario no solo afecta la situación actual, sino que también puede influir en la trayectoria profesional y la estabilidad financiera a largo plazo del individuo. En conclusión, la estabilidad en el empleo representa una preocupación central para el trabajador en el contexto laboral y por tanto, el despido disciplinario, como instrumento que afecta directamente a esta estabilidad, debe ser sustentado en pruebas sólidas, ofrecer al trabajador la posibilidad de defenderse y ser el resultado de un proceso que asegure la justicia y la equidad en el ámbito laboral: esto no solo protege los derechos del trabajador, sino que también contribuye a la integridad de las relaciones laborales y la confianza mutua entre empleador y trabajador.

- Previsibilidad en el devenir del contrato de trabajo

Conforme a que los trabajadores tienen el derecho a un ambiente laboral estable y predecible, el despido disciplinario sin una base sólida y justificada podría generar incertidumbre y desestabilizar la relación laboral. La previsibilidad en el devenir del

contrato de trabajo es un concepto intrínseco a la seguridad jurídica y al equilibrio en las relaciones laborales, ya que desde una perspectiva legal, el contrato de trabajo representa un pacto entre las partes, donde el trabajador cede su fuerza laboral y el empleador proporciona un salario y condiciones de empleo, en una transacción que no solo tiene un impacto económico, sino también un componente humano y profesional.

En este contexto, el despido disciplinario cobra relevancia como un elemento que afecta directamente la previsibilidad del contrato de trabajo, puesto que los trabajadores tienen el derecho legítimo de esperar que su empleo se mantenga a menos que existan razones sólidas y justificadas para su terminación. La posibilidad de enfrentar un despido disciplinario sin una base sólida podría generar incertidumbre y ansiedad entre los trabajadores, erosionando su confianza en la estabilidad de su posición laboral. Así, la previsibilidad en el devenir del contrato de trabajo también se vincula a la relación de confianza entre el empleador y el trabajador, ya que cuando un empleador recurre al despido disciplinario sin una base razonable, puede socavar la confianza que el trabajador tiene en la empresa y en las decisiones de gestión, y esto no solo afecta la relación laboral actual, sino que también puede tener implicaciones a largo plazo en términos de retención de talento y motivación laboral.

Además, la falta de previsibilidad en el despido disciplinario puede afectar negativamente la cultura organizacional de la empresa, puesto que los empleados pueden percibir que el proceso de toma de decisiones no es transparente ni justo, lo que puede resultar en un ambiente laboral tenso y disfuncional: una previsibilidad adecuada en el despido disciplinario contribuye a la creación de un entorno de trabajo más saludable y cooperativo.

En última instancia, el despido disciplinario sin una base sólida y justificada no solo afecta al trabajador directamente involucrado, sino que también tiene un impacto más amplio en el clima laboral, la confianza en la empresa y la estabilidad de las relaciones laborales. Hay que destacar la importancia de asegurar que cualquier despido disciplinario esté respaldado por pruebas sólidas y que se realice dentro de un proceso justo y transparente, lo que contribuirá a la previsibilidad y a la protección de la relación laboral en su conjunto.

- Dignidad de la persona

El respeto a la dignidad del trabajador es fundamental en cualquier situación laboral, incluido el despido disciplinario, por lo que las decisiones de despido deben ser tomadas y comunicadas de manera respetuosa y considerada. La consideración de la dignidad de la persona es un principio cardinal en el ámbito de las relaciones laborales, que trasciende en todas las etapas del contrato de trabajo, incluido el proceso de despido disciplinario: no se olvide que la dignidad humana es un valor universalmente reconocido que exige trato justo, respeto y consideración hacia cada individuo, independientemente de su posición laboral o circunstancias.

En el contexto del despido disciplinario, el respeto a la dignidad del trabajador cobra una relevancia especial, ya que las decisiones de despido no deben ser abordadas de manera ligera o desconsiderada, sino que deben ser el resultado de un proceso reflexivo, basado en pruebas sólidas y enfocado en el bienestar del trabajador afectado, y en que, por ejemplo, la forma en que se comunica el despido también es crucial, puesto que los trabajadores merecen ser informados de manera transparente, franca y respetuosa sobre las razones detrás de la decisión. Además, hay que señalar que la dignidad de la persona también se relaciona con la preservación de la reputación del trabajador, puesto que un despido disciplinario injustificado o llevado a cabo de manera humillante puede tener consecuencias negativas no solo en la vida laboral actual del individuo, sino también en su trayectoria profesional a largo plazo: el daño a la reputación puede dificultar la búsqueda de empleo futuro y afectar la autoestima del trabajador.

Además, el respeto a la dignidad del trabajador se alinea con los valores fundamentales de la convivencia y la ética laboral, por lo que las empresas que adoptan prácticas justas y consideradas en el proceso de despido disciplinario tienden a fomentar un ambiente laboral más saludable y respetuoso, lo que a su vez puede mejorar la moral de los empleados que permanecen en la organización y contribuir a la creación de una cultura laboral más positiva. Hay que subrayar la importancia de que el despido disciplinario no solo esté justificado en términos de causas y procedimientos, sino que también se ejecute con el debido respeto a la dignidad del trabajador: esto no solo es un requisito ético, sino también una exigencia

legal que busca garantizar un trato humano y justo en todas las etapas de la relación laboral, incluso en situaciones de finalización contractual.

- Libertad ideológica⁷⁵

El caso gira en torno al impacto del despido en relación con el derecho a la libertad ideológica del trabajador, por el que se examina si el despido fue motivado por su participación en una manifestación y si esto constituye una vulneración de su libertad de expresión y opinión. La libertad ideológica es fundamental en un Estado democrático y debe ser protegida, permitiendo a las personas tener sus propias convicciones y expresarlas sin sufrir sanciones por parte de poderes públicos o particulares, puesto que la libertad ideológica, consagrada en el Artículo 16.1 de la Constitución Española (CE), es uno de los pilares fundamentales en un Estado democrático de derecho, y en este caso particular pone de manifiesto la interacción entre el ámbito laboral y el ejercicio de los derechos fundamentales de un individuo: el núcleo de la cuestión se centra en determinar si el despido del trabajador, supuestamente motivado por su participación en una manifestación, constituye una violación de su libertad de expresión y opinión.

La libertad ideológica abarca el derecho de cada individuo a adoptar las creencias, ideas y opiniones que considere pertinentes, así como a manifestarlas de manera pacífica y sin temor a represalias, y esta libertad no solo implica la libertad de creencias en sí misma, sino también el derecho a expresar esas creencias, ya sea de forma individual o colectiva. En este contexto, participar en una manifestación es una forma de ejercer la libertad ideológica, ya que permite expresar públicamente opiniones y preocupaciones sobre diversos temas. El caso planteado resalta la importancia de asegurar que los individuos puedan participar en manifestaciones u otras actividades relacionadas con su libertad ideológica sin sufrir consecuencias adversas en su empleo, para lo que los poderes públicos y los empleadores privados tienen la responsabilidad de respetar y proteger este derecho fundamental: en este

⁷⁵ Art. 16.1 de la CE: “Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley”.

sentido, un despido basado en la participación del trabajador en una manifestación podría ser considerado como una represalia indebida y una violación de su libertad de expresión.

Por ello, el análisis de la proporcionalidad es crucial en casos como este, puesto que si bien los empleadores tienen legítimos intereses en la gestión eficiente de sus operaciones y la preservación de su reputación, estos intereses deben sopesarse con los derechos fundamentales de los trabajadores. Así, cualquier restricción a la libertad ideológica debe ser necesaria y proporcionada en una sociedad democrática, debido a que en este contexto, la pregunta clave es si el despido fue una medida proporcionada en respuesta a la participación del trabajador en la manifestación, considerando la naturaleza de sus funciones laborales, la naturaleza de la manifestación y otros factores relevantes.

Conforme a que los trabajadores tienen derecho a mantener sus propias creencias e ideologías, el despido disciplinario basado en diferencias ideológicas podría ser considerado como una violación de este derecho fundamental. Es decir, que la libertad ideológica es uno de los derechos fundamentales que se encuentra en la base de las sociedades democráticas y que también se refleja en el ámbito laboral, y es un derecho que reconoce la autonomía del individuo para mantener y expresar sus propias creencias, opiniones y convicciones, ya sean de naturaleza política, religiosa, filosófica u otra, y es esencial en la construcción de sociedades pluralistas y respetuosas de la diversidad.

Dentro del contexto del despido disciplinario, la libertad ideológica desempeña un papel vital, debido a que cualquier intento de utilizar el despido disciplinario como represalia contra un trabajador debido a sus creencias o ideologías constituye una violación de este derecho fundamental, por lo que el empleador no debe ejercer su poder de despido para coaccionar o silenciar las opiniones y convicciones de los trabajadores. Máxime cuando el respeto a la libertad ideológica también se vincula con la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo, puesto que los trabajadores no deben ser tratados de manera adversa debido a sus creencias personales, y mucho menos ser objeto de despido disciplinario por expresar opiniones que difieren de las del empleador u otros colegas: la diversidad de pensamiento enriquece el ambiente laboral y contribuye a la generación de ideas innovadoras.

En términos legales, el despido disciplinario basado en diferencias ideológicas puede ser impugnado por ser una vulneración de derechos fundamentales protegidos tanto a nivel nacional como internacional, donde las leyes laborales y los tratados internacionales de derechos humanos salvaguardan la libertad ideológica de los trabajadores y prohíben cualquier forma de discriminación basada en esta característica. En conclusión, la libertad ideológica es un derecho fundamental que debe ser respetado en todas las esferas de la vida, incluido el ámbito laboral, por lo que el despido disciplinario no puede ser utilizado como una herramienta para limitar o castigar las creencias y opiniones de los trabajadores: hay que destacar la importancia de que cualquier decisión de despido disciplinario se base en causas objetivas y justificadas, y que respete plenamente los derechos fundamentales de los trabajadores, incluida su libertad ideológica.

En especial, la libertad de expresión⁷⁶ entra en juego en la sentencia y las limitaciones a los despidos, ya que la participación en una manifestación y las posibles declaraciones políticas podrían estar vinculadas con la libertad de expresión del trabajador, en relación con la protección de sus opiniones y la posibilidad de expresarlas públicamente. La libertad de ideas incluye el derecho a expresarlas libremente, y esta libertad está garantizada por el derecho a la libertad de expresión, permitiendo a las personas comunicar sus pensamientos, opiniones e ideas sin censura. La cuestión de la libertad de expresión, amparada por el Artículo 20.1 a) de la CE se torna central al analizar la relación entre la participación del trabajador en una manifestación y su eventual despido, ya que se debe examinar si las posibles declaraciones políticas realizadas por el individuo están protegidas por su derecho a la libertad de expresión, y si el despido constituye una restricción indebida a esta libertad fundamental. Y esto debe hacerse teniendo presente, como se ha apuntado antes, que la libertad de expresión es un pilar fundamental de cualquier sociedad democrática, ya que permite a los individuos expresar sus pensamientos, opiniones e ideas libremente, sin temor a represalias o censura por parte de los poderes públicos o privados, por lo que la participación en una manifestación pública conlleva inherentemente la expresión de una posición política o social, lo que se enmarca dentro de esta libertad; sin embargo, la complejidad surge cuando la expresión de opiniones políticas en una manifestación se cruza

⁷⁶ Art. 20.1.a) de la CE: “1. Se reconocen y protegen los derechos: a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción”.

con las implicaciones laborales, como en el caso de un despido. En este contexto, es esencial determinar si el despido fue motivado por las opiniones políticas expresadas en la manifestación o si existen otras razones objetivas y legítimas para la terminación del contrato laboral, ya que si se demuestra que el trabajador fue despedido únicamente debido a sus opiniones expresadas en la manifestación, esto podría constituir una violación de su libertad de expresión, y no se olvide que la libertad de expresión no solo implica el derecho a expresarse, sino también la protección contra represalias por ejercer ese derecho: la jurisprudencia y los estándares internacionales han establecido que las restricciones a la libertad de expresión deben ser proporcionales y justificadas; por ello los tribunales deben analizar si el despido es una respuesta proporcionada a las supuestas declaraciones políticas del trabajador en la manifestación: una manifestación pública en sí misma podría ser considerada una forma de expresión simbólica protegida por la libertad de expresión, ya que las acciones y símbolos también son una vía de comunicar ideas.

Del análisis de la libertad ideológica y las relaciones que se vinculan con el despido disciplinario, surgen una serie de limitaciones y aspectos relevantes específicos que son preciso señalar. Así, y en primer lugar, respecto a la carga de la prueba, se discute la cuestión de si debe aplicarse una inversión de la carga de la prueba en casos donde se alega discriminación ideológica en un despido, lo que significa si el trabajador debe proporcionar indicios de que la motivación detrás del despido fue ideológica, tras lo cual el empleador debe demostrar que existen razones objetivas no discriminatorias para justificar el despido. La cuestión de la inversión de la carga de la prueba agrega un matiz importante al análisis de la sentencia en la que un trabajador es despedido tras participar en una manifestación, debido a que en un caso en el que se alega discriminación ideológica en un despido, se plantea el debate sobre si debe aplicarse esta inversión de la carga de la prueba, doctrina legal que implica un cambio en la forma en que se presentan y evalúan las pruebas en el proceso judicial. En situaciones donde se alega que un trabajador fue despedido debido a su ideología, la inversión de la carga de la prueba tiene como objetivo abordar las dificultades inherentes a demostrar la motivación interna detrás de una decisión de despido, puesto que en lugar de que el trabajador afectado demuestre directamente que el motivo del despido fue discriminatorio, se le exige proporcionar indicios razonables de que la ideología jugó un papel en la decisión del empleador; una vez que el trabajador ha presentado estos

indicios, la carga de la prueba se invierte y es responsabilidad del empleador demostrar que existen razones objetivas y no discriminatorias que respaldan la decisión de despido.

Esta inversión de la carga de la prueba se basa en el reconocimiento de que las pruebas directas de discriminación ideológica pueden ser difíciles de obtener y presentar en un proceso legal, a causa de que las decisiones de despido a menudo involucran factores diversos y complejos, y la motivación real puede estar enmascarada detrás de justificaciones aparentemente válidas, por lo que la inversión de la carga de la prueba busca nivelar el terreno de juego al permitir que el trabajador presente pruebas indirectas de discriminación ideológica, lo que a su vez coloca la responsabilidad en el empleador de demostrar que la decisión fue legítima y no discriminatoria.

En el caso de la sentencia analizada, si se aplicara la inversión de la carga de la prueba, el trabajador despedido tendría que presentar pruebas que sugieran que su participación en la manifestación y su ideología fueron factores determinantes en la decisión de despido, lo que podría incluir elementos como comunicaciones internas que indican preocupación por las opiniones políticas del trabajador, patrones de trato diferencial basados en la ideología, entre otros: si se establece que el trabajador ha proporcionado indicios razonables de discriminación ideológica, el empleador tendría la tarea de demostrar que había razones objetivas y no discriminatorias para el despido, como un bajo rendimiento laboral u otras justificaciones legítimas. En última instancia, la aplicación de la inversión de la carga de la prueba en casos de despido por discriminación ideológica busca proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizar que las decisiones de despido estén fundamentadas en motivos justos y legales en lugar de prejuicios ideológicos.

En segundo lugar, el necesario equilibrio entre derechos del empleado y legítimos intereses del empleador: la sentencia parece reconocer que los derechos fundamentales, como la libertad ideológica, deben ser protegidos en el entorno laboral, al mismo tiempo que destaca la necesidad de considerar los intereses legítimos del empleador al tomar decisiones de empleo. El análisis de la sentencia revela una consideración crucial sobre el equilibrio entre los derechos del empleado y los legítimos intereses del empleador en el contexto del entorno laboral, y aunque se reconoce la importancia de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad ideológica, la sentencia también enfatiza la necesidad de tener

en cuenta los intereses legítimos y las responsabilidades del empleador al tomar decisiones de empleo. En este caso, y aunque la manifestación pública y las posibles opiniones políticas expresadas por el trabajador pueden estar amparadas por la libertad ideológica y de expresión, el tribunal debe sopesar estas garantías con los intereses del empleador, que podría tener preocupaciones legítimas relacionadas con la imagen de la empresa, el ambiente de trabajo armonioso y la eficiencia operativa.

Uno de los aspectos cruciales es determinar si la participación del empleado en la manifestación y las expresiones políticas afectaron de alguna manera su desempeño laboral o el entorno en la empresa, ya que si existe evidencia de que las actividades externas del trabajador impactaron negativamente en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales o causaron disturbios en el lugar de trabajo, el tribunal podría considerar que los intereses legítimos del empleador justifican la decisión de despido, lo que se alinea con la noción de que la libertad ideológica y de expresión deben ejercerse de manera que no interfieran con las operaciones normales y los intereses comerciales del empleador. Por otro lado, si el tribunal determina que las actividades externas del trabajador no tuvieron un impacto directo en su desempeño laboral o en el entorno laboral, y que el despido se debió principalmente a sus opiniones políticas expresadas fuera del trabajo, podría considerarse una vulneración de sus derechos fundamentales. El equilibrio entre los derechos del empleado y los intereses del empleador es un desafío constante en situaciones de esta naturaleza, por lo que es esencial evitar que los empleadores utilicen la protección de sus intereses legítimos como pretexto para restringir indebidamente los derechos fundamentales de los trabajadores, al mismo tiempo que es importante reconocer que el ejercicio de los derechos individuales debe tener en cuenta las responsabilidades y objetivos comerciales del empleador en la medida en que no se menoscaben injustamente los derechos del trabajador.

En tercer lugar hay que destacar como elemento limitador la aplicación de la doctrina constitucional: la sentencia resalta la importancia de la doctrina constitucional como guía en la interpretación y aplicación de principios fundamentales en casos judiciales, lo que sugiere que las decisiones previas del tribunal en casos similares pueden influir en el resultado de este caso. La sentencia en cuestión destaca la aplicación de la doctrina constitucional como un aspecto crucial en la interpretación y aplicación de los principios

fundamentales en el contexto de casos judiciales, lo que subraya la importancia de considerar las decisiones previas del tribunal en situaciones similares, lo que sugiere que los precedentes judiciales pueden tener un impacto significativo en la determinación del resultado en el presente caso.

En el análisis de los hechos de la sentencia, se puede observar cómo la participación del trabajador en una manifestación pública y la expresión de opiniones políticas pueden plantear interrogantes sobre la relación entre la libertad ideológica y los derechos laborales, entrando en juego la aplicación de la doctrina constitucional, ya que el tribunal podría revisar casos anteriores en los que se haya abordado la cuestión de la libertad ideológica en el ámbito laboral. Por ejemplo, si en casos previos el tribunal ha establecido que la libertad ideológica de los trabajadores debe ser protegida en la medida en que no interfiera con los legítimos intereses del empleador, esto podría influir en la decisión en este caso en particular, ya que si se ha desarrollado una jurisprudencia que establece que los empleadores deben demostrar razones objetivas no discriminatorias para justificar un despido basado en opiniones políticas, esta doctrina podría ser aplicada aquí. Además, la referencia a la doctrina constitucional también sugiere que el tribunal considerará los principios y valores fundamentales establecidos en la Constitución al evaluar la situación. Por lo tanto, la sentencia no solo se basará en los hechos específicos de este caso, sino que también se apoyará en interpretaciones anteriores de la Constitución y en la manera en que se han abordado cuestiones similares en el pasado.

En cuarto lugar la doble dimensión entre el contexto individual vs. dimensión colectiva, como consecuencia de que la sentencia puede considerar si el despido por razones ideológicas tiene implicaciones más allá del individuo afectado y si pudiese afectar el ambiente laboral en general. La sentencia aborda un aspecto crucial de la interacción entre los derechos individuales y la dimensión colectiva en el contexto de un despido por razones ideológicas, y a medida que se analizan los hechos expuestos en la sentencia, se torna evidente que el despido no puede considerarse únicamente en el marco del individuo afectado, sino que debe sopesarse en relación con su posible impacto en el ambiente laboral en su conjunto. El hecho de que el trabajador haya sido despedido por su participación en una manifestación y sus posibles declaraciones políticas puede tener ramificaciones más allá de su situación personal, puesto que la sentencia podría considerar cómo las opiniones

políticas expresadas por el trabajador podrían haber causado divisiones entre los empleados o incluso haber afectado la colaboración y el rendimiento del equipo: esta evaluación requeriría analizar si las opiniones expresadas eran particularmente controvertidas o si podían generar conflicto entre los miembros del personal.

En este contexto, la sentencia podría examinar el testimonio de otros empleados o cualquier evidencia presentada que sugiera que las acciones del trabajador habían tenido algún impacto en la cohesión y el ambiente laboral. Así, por ejemplo, si hubiera pruebas de que las opiniones políticas del trabajador habían llevado a tensiones o desacuerdos entre los empleados, la sentencia podría considerar que el despido se justificó en parte por la necesidad de mantener la armonía y el funcionamiento efectivo del equipo. Por otro lado, la sentencia también podría sopesar las acciones del empleador y su deber de garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación y hostilidad, ya que si se alega que el despido fue una medida preventiva para evitar conflictos o problemas en el futuro, la sentencia podría cuestionar si esta decisión fue proporcionada y justificada, o si hubo otras formas menos restrictivas de abordar la situación.

En quinto lugar, el caso involucra la necesidad de ponderar los derechos fundamentales del trabajador con las prerrogativas del empleador, puesto que la empresa puede tener intereses legítimos en mantener su imagen y reputación, por lo que se debe equilibrar con los derechos individuales del empleado.

En sexto lugar, la proporcionalidad de la sanción con relación a que si el despido fue una reacción proporcional a la participación del trabajador en la manifestación es relevante: la empresa argumenta que la sanción disciplinaria se justifica por el uso inadecuado de los medios de la empresa en las redes sociales, pero se debe considerar si la medida fue proporcionada al supuesto incumplimiento.

En séptimo término, la valoración de motivos reales, al surgir la disputa sobre si el despido se basó en la manifestación política o en el uso indebido de medios empresariales: esto plantea la cuestión de si los motivos alegados por la empresa son genuinos o si podrían encubrir motivos discriminatorios o contrarios a la libertad ideológica.

- Libertad sindical

El despido disciplinario motivado por actividades sindicales podría ser considerado como una infracción a este derecho, ya que los trabajadores tienen derecho a afiliarse a sindicatos y participar en actividades sindicales. Se sabe que la libertad sindical es un pilar fundamental en el ámbito laboral y un derecho reconocido tanto a nivel nacional como internacional, como derecho que garantiza que los trabajadores tengan la posibilidad de afiliarse a sindicatos, participar en actividades sindicales y defender sus intereses colectivos a través de la negociación colectiva: la libertad sindical no solo protege a los trabajadores individualmente, sino que también fomenta la creación de relaciones laborales equitativas y la colaboración constructiva entre empleadores y trabajadores.

En relación al despido disciplinario, la protección de la libertad sindical es esencial, y por ello los trabajadores no deben enfrentar represalias ni discriminación debido a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; de ahí que el despido disciplinario motivado por estas razones puede ser considerado una violación flagrante de este derecho fundamental, puesto que tienen el derecho de participar activamente en los sindicatos y ejercer sus actividades sindicales sin temor a represalias. La importancia de la libertad sindical también radica en su función como contrapeso al poder del empleador, puesto que los sindicatos desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y la búsqueda de soluciones a los conflictos laborales. Por tanto, el despido disciplinario basado en la participación sindical podría socavar la capacidad de los trabajadores para organizarse y defender sus intereses colectivos, afectando así el equilibrio en las relaciones laborales. En términos legales, la protección de la libertad sindical se encuentra consagrada en numerosos tratados internacionales y en la legislación laboral, siendo los tribunales y organismos internacionales claros en su postura de que el despido disciplinario por motivos sindicales constituye una infracción a este derecho fundamental y puede dar lugar a sanciones y reparaciones legales.

En resumen, la libertad sindical es un derecho esencial que debe ser salvaguardado en todas las circunstancias, incluido el proceso de despido disciplinario, en el que se debe respetar plenamente este derecho fundamental, asegurando que los trabajadores puedan ejercer su

libertad de afiliación sindical y participación en actividades sindicales sin temor a consecuencias negativas en su relación laboral.

- Derecho de reunión⁷⁷

La participación en la manifestación implica el ejercicio del derecho de reunión, que garantiza la capacidad de las personas para reunirse pacíficamente para expresar sus opiniones y defender sus intereses: por tanto, la libertad ideológica también está conectada con el derecho de reunión, ya que permite la manifestación colectiva de la libertad de expresión a través de asociaciones temporales para intercambiar ideas, defender intereses o abogar por causas.

El derecho de reunión, consagrado en el artículo 21 de la CE, desempeña un papel esencial en el análisis del caso en el que un trabajador es despedido tras participar en una manifestación, puesto que la participación en una manifestación no solo involucra el ejercicio de la libertad de expresión individual, sino también el derecho de las personas a reunirse pacíficamente para expresar sus opiniones y defender sus intereses de manera colectiva. La manifestación es una manifestación visible de la libertad de expresión, permitiendo a los ciudadanos reunirse y expresar públicamente sus opiniones, preocupaciones y demandas, y este ejercicio colectivo es un pilar de una sociedad democrática, ya que proporciona a los individuos la oportunidad de unirse y presentar un frente unificado en torno a cuestiones que consideran importantes: la manifestación no solo es una expresión de ideas, sino que también es un medio para la acción política y social.

El despido de un trabajador por su participación en una manifestación plantea preguntas sobre si dicho despido constituye una restricción injustificada al derecho de reunión. Para determinar esto, los tribunales deben evaluar si el despido tuvo como objetivo silenciar o

⁷⁷ Art. 21 de la CE: “1. Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de este derecho no necesitará autorización previa. 2. En los casos de reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones se dará comunicación previa a la autoridad, que sólo podrá prohibirlas cuando existan razones fundadas de alteración del orden público, con peligro para personas o bienes”.

castigar la participación del trabajador en la manifestación: si se establece que el despido fue consecuencia directa de su participación en la manifestación y que este fue el motivo principal, podría interpretarse como una violación de su derecho de reunión.

Es relevante considerar la relación entre el derecho de reunión y la libertad ideológica, puesto que el derecho de reunión permite a las personas unirse temporalmente para intercambiar ideas, debatir cuestiones y abogar por causas comunes, y en este sentido, la libertad ideológica se expande más allá de la esfera individual y se manifiesta en un contexto colectivo, permitiendo que las personas se unan en torno a sus convicciones compartidas. Así, y en última instancia, la protección del derecho de reunión y la libertad ideológica en casos de despido tras la participación en una manifestación contribuye a preservar la diversidad de opiniones en una sociedad democrática, donde la capacidad de los individuos para unirse, expresar sus puntos de vista y defender sus intereses colectivamente es un componente esencial de un sistema en el que se valora la participación ciudadana y la libre expresión; por ello, los tribunales deben sopesar cuidadosamente los intereses en juego y determinar si el despido es compatible con los principios fundamentales del derecho de reunión y la libertad ideológica.

- Derecho de huelga

El derecho a la huelga, esencial para la negociación colectiva y la defensa de los intereses de los trabajadores, puede conllevar que el despido disciplinario relacionado con el ejercicio legítimo de este derecho podría ser considerado injusto. El derecho de huelga es una manifestación concreta de la libertad sindical y un componente esencial en el ámbito de las relaciones laborales, puesto que se trata de un derecho fundamental que permite a los trabajadores detener su actividad laboral como medio de presión para la negociación colectiva y la defensa de sus intereses laborales y sociales: la huelga es un mecanismo de equilibrio entre los poderes del empleador y los trabajadores, que contribuye a la resolución de conflictos y a la búsqueda de soluciones en el ámbito laboral.

En el contexto del despido disciplinario, el derecho de huelga adquiere una importancia particular, debido a que el despido de un trabajador como represalia por haber ejercido su derecho legítimo a la huelga podría ser considerado injusto y contrario a los principios de

equidad en las relaciones laborales: los trabajadores deben tener la libertad de participar en huelgas sin temor a represalias o a la pérdida de sus empleos.

El derecho de huelga también está vinculado con la preservación de la negociación colectiva y la promoción del diálogo social, donde la posibilidad de recurrir a la huelga como última medida de presión contribuye a mantener un equilibrio entre las partes en conflicto y a impulsar la búsqueda de soluciones mutuamente aceptables, por lo que el despido disciplinario basado en la participación en una huelga legítima podría afectar la capacidad de los trabajadores para ejercer este derecho y debilitar el proceso de negociación colectiva. Desde una perspectiva legal, el derecho de huelga está protegido por tratados internacionales y la legislación nacional, y tanto los tribunales y como los organismos internacionales han reconocido consistentemente la importancia de este derecho y han defendido la necesidad de proteger a los trabajadores contra represalias injustas por su participación en huelgas legales.

En resumen, el derecho de huelga, al ser esencial para el equilibrio en las relaciones laborales y la defensa de los intereses de los trabajadores, debe ser protegido, y en el supuesto de despido disciplinario basado en la participación en huelgas legítimas podría ser considerado injusto y contrario a los principios fundamentales del derecho laboral: se hace necesario respetar plenamente este derecho fundamental y de garantizar que los trabajadores puedan ejercerlo sin temor a consecuencias adversas en su relación laboral.

- Igualdad y no discriminación⁷⁸

Aunque no se menciona explícitamente en el texto, es posible que la manifestación pública y el despido se relacionen con opiniones políticas y sociales que podrían tener conexiones con el derecho a la igualdad, dependiendo de cómo se hayan tratado en el proceso judicial. El derecho a la igualdad, consagrado en el artículo 14 de la CE, juega un papel trascendental en situaciones en las que se analiza la manifestación pública y el posterior despido de un individuo, y aunque este artículo no es mencionado directamente en el texto de la sentencia,

⁷⁸ Art. 14 de la CE: “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”.

es crucial considerar cómo las opiniones políticas y sociales que subyacen en la manifestación y el despido podrían tener implicaciones para el derecho a la igualdad, dependiendo de cómo hayan sido abordadas en el proceso judicial. El derecho a la igualdad postula que todas las personas deben ser tratadas de manera igualitaria y no deben ser discriminadas por razones como el género, la orientación sexual, la religión, la raza u otras características protegidas; por ello, en el contexto de un despido motivado por la participación en una manifestación, surge la cuestión de si la decisión del empleador fue influida por prejuicios o discriminación hacia ciertas opiniones políticas o sociales expresadas en dicha manifestación, ya que si se demuestra que el despido se basó en opiniones ideológicas o políticas y que no existen razones objetivas y legítimas para la terminación del contrato laboral, podría surgir una conexión con el derecho a la igualdad. Es fundamental, se sigue, que los tribunales analicen de manera exhaustiva si el despido fue imparcial y no discriminatorio: la igualdad no solo se trata de la igualdad ante la ley, sino también de la igualdad en el trato y en las oportunidades, por lo que discriminar a un individuo en el ámbito laboral debido a sus opiniones o afiliaciones políticas socavaría los principios de justicia y equidad que sustentan este derecho fundamental.

Además, la interpretación de la igualdad también puede vincularse con la noción de pluralismo democrático, puesto que en una sociedad democrática, es esencial garantizar que diversas opiniones y perspectivas puedan coexistir y ser expresadas sin temor a represalias: la posibilidad de que un despido se base en la participación en una manifestación plantea preguntas sobre si la empresa ha respetado el derecho del individuo a expresar sus opiniones en un contexto democrático y si el empleador ha actuado de manera discriminatoria al considerar dichas opiniones como motivo para el despido.

Como los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato y a no ser discriminados por razones de género, raza, religión, orientación sexual, entre otros, el despido disciplinario basado en motivos discriminatorios es inaceptable. La igualdad y la no discriminación son principios fundamentales en el ámbito laboral y en la sociedad en general, por los que los trabajadores tienen el derecho inalienable de ser tratados con igualdad, sin importar su género, raza, religión, orientación sexual u otras características personales: estos principios son esenciales para crear un ambiente laboral justo, inclusivo y respetuoso, donde todos los trabajadores puedan contribuir plenamente sin temor a represalias o discriminación.

En relación al despido disciplinario, la igualdad y la no discriminación adquieren una importancia crucial, debido a que el despido basado en motivos discriminatorios constituiría una violación flagrante de estos principios fundamentales, y por ello, los trabajadores no deben ser objeto de despido disciplinario debido a características protegidas por la legislación antidiscriminatoria, como su origen étnico, género, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición protegida.

La igualdad y la no discriminación también están estrechamente relacionadas con la promoción de un ambiente laboral diverso y respetuoso: la discriminación en el empleo socava la equidad y la inclusión, y puede generar tensiones y conflictos dentro del lugar de trabajo. El despido disciplinario basado en motivos discriminatorios no solo afecta al individuo despedido, sino que también envía un mensaje negativo a otros trabajadores y crea un ambiente hostil y poco propicio para el desarrollo profesional. Por ello, y desde un punto de vista legal, la igualdad y la no discriminación están protegidas por leyes nacionales e internacionales, ya que la mayoría de las jurisdicciones prohíben expresamente la discriminación en el empleo y establecen medidas de protección para los trabajadores que enfrentan represalias por ejercer sus derechos a la igualdad y no discriminación.

Respecto a la consideración de en qué medida el despido disciplinario está limitado por el principio de igualdad y no discriminación hay que responder que este principio ejerce una influencia esencial en el ámbito del despido disciplinario, en línea con los pilares fundamentales del derecho laboral y los derechos humanos. Se puede afirmar que este principio actúa como una restricción fundamental para garantizar que las decisiones de despido disciplinario sean justas, imparciales y acordes con los valores democráticos y de equidad que sustentan el ordenamiento jurídico.

El principio de igualdad y no discriminación implica que todos los trabajadores deben ser tratados de manera igualitaria, sin importar su género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas, lo que en el contexto del despido disciplinario, esto implica que las causas de despido no pueden basarse en motivos discriminatorios ni en prejuicios personales, sino que deben estar respaldadas por razones objetivas y justificadas, y no pueden estar vinculadas a características protegidas por la

legislación antidiscriminatoria. Por ello, la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el despido disciplinario requiere un análisis minucioso de las circunstancias individuales de cada caso, para lo cual los tribunales y organismos de resolución de conflictos laborales desempeñan un papel crucial en asegurar que las decisiones de despido cumplan con este principio y no sean influenciadas por prejuicios o discriminación, ya que en caso de que se demuestre que un despido fue motivado por discriminación, las consecuencias legales pueden ser significativas, incluida la consideración del despido como injusto o la imposición de sanciones a los empleadores.

El principio de igualdad y no discriminación también exige que los procedimientos de despido disciplinario sean transparentes, justos y accesibles para los trabajadores, de modo que los empleadores deben proporcionar a los trabajadores una oportunidad adecuada para defenderse y presentar su versión de los hechos antes de tomar una decisión de despido, lo que contribuye a garantizar que las decisiones de despido sean evaluadas de manera objetiva y que se evite cualquier forma de discriminación o represalia. Por todo lo expuesto, el principio de igualdad y no discriminación es una piedra angular en la regulación del despido disciplinario, ya que su aplicación asegura que las decisiones de despido sean coherentes con los valores de justicia, igualdad y derechos humanos, y promueve un ambiente laboral equitativo y respetuoso para todos los trabajadores.

Dicho lo anterior, el despido disciplinario está significativamente limitado por el interés social o general en virtud de su posición dentro del marco laboral y su impacto en las relaciones laborales y la sociedad en su conjunto. Desde mi perspectiva es evidente que esta limitación se deriva de la necesidad de armonizar los intereses de los empleadores con los derechos y expectativas legítimas de los trabajadores, así como con los valores fundamentales que sustentan el ordenamiento jurídico. El interés social o general opera como un contrapeso necesario para evitar abusos en el ejercicio del poder de despido por parte de los empleadores, debido a que el despido disciplinario, al ser una forma unilateral de extinción del contrato laboral, puede tener un impacto directo en la estabilidad económica y social de los trabajadores y sus familias, por lo que es esencial que las decisiones de despido sean coherentes con el interés más amplio de mantener relaciones laborales justas, equitativas y en línea con los valores democráticos y sociales.

El interés social también abarca la necesidad de preservar la cohesión social y la armonía en el entorno laboral, puesto que las decisiones de despido disciplinario que sean percibidas como injustas o arbitrarias pueden generar tensiones y conflictos en el lugar de trabajo, lo que podría afectar negativamente la productividad y la colaboración entre empleados y empleadores: es por esto que el despido disciplinario debe ser ejercido con prudencia y en línea con los principios de justicia y equidad, con el fin de mantener un ambiente laboral saludable y armonioso. En términos legales, el interés social se refleja en las leyes y regulaciones laborales que establecen los parámetros y requisitos para el despido disciplinario, que buscan asegurar que las causas de despido sean objetivas, justificadas y consistentes con los valores sociales y jurídicos; e igualmente los tribunales y organismos de resolución de conflictos laborales también desempeñan un papel importante en la evaluación de las decisiones de despido para garantizar que cumplan con el interés social y no generen consecuencias adversas para los trabajadores ni para la sociedad en su conjunto.

En resumen, el despido disciplinario está limitado por el interés social o general en función de la necesidad de equilibrar los intereses de las partes involucradas y mantener relaciones laborales justas y equitativas, limitación que se manifiesta en las leyes laborales, los procedimientos de despido y la jurisprudencia que buscan proteger los derechos de los trabajadores y promover un ambiente laboral armonioso y productivo. Es por ello por lo que la interacción entre las limitaciones del principio de igualdad y no discriminación y el interés social o general tiene un impacto directo en el régimen jurídico del despido disciplinario, lo que se observa de diferentes formas.

En primer lugar, estas limitaciones influyen en la definición y el alcance de las causas justificadas para el despido disciplinario, ya que las leyes laborales suelen establecer un catálogo de motivos por los cuales un empleador puede despedir a un trabajador disciplinariamente. Sin embargo lo dicho, estas causas deben ser interpretadas y aplicadas a la luz de los principios de igualdad y no discriminación, así como del interés social en mantener relaciones laborales estables y equitativas, lo que significa que las causas de despido deben ser objetivas, verificables y estar relacionadas con el comportamiento o actuación del trabajador, evitando cualquier tipo de discriminación o arbitrariedad.

En segundo lugar, estas limitaciones tienen un impacto en los procedimientos de despido disciplinario; por ello los empleadores deben garantizar que los procedimientos sean transparentes, justos y brinden a los trabajadores la oportunidad de presentar su defensa, lo que es especialmente relevante en casos en los que se alegan causas relacionadas con derechos fundamentales, ya que se debe demostrar que el despido se basa en pruebas sólidas y en un proceso justo: así, por ejemplo, la participación de los representantes sindicales y el acceso a recursos de apelación también son aspectos importantes que se alinean con la protección del interés social y los derechos de los trabajadores. Además, estas limitaciones también pueden repercutir en las consecuencias del despido disciplinario. Debido a que si se determina que un despido fue discriminatorio o injusto en virtud del principio de igualdad y no discriminación, los tribunales pueden ordenar la reincorporación del trabajador en su puesto y/o el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios: el interés social en mantener la cohesión laboral y la equidad se refleja en la posibilidad de que las decisiones de despido sean revisadas y corregidas si se determina que no se ajustan a estos principios. En resumen, las limitaciones derivadas del principio de igualdad y no discriminación y el interés social o general influyen significativamente en el régimen jurídico del despido disciplinario, consideraciones que se traducen en una definición más precisa de las causas de despido, procedimientos justos y transparentes, y consecuencias legales en caso de incumplimiento, y en el que el resultado es un marco normativo que busca equilibrar los intereses de los empleadores y los trabajadores, garantizando relaciones laborales equitativas y coherentes con los valores jurídicos y sociales.

- Protección de la salud y seguridad

El trabajador dispone del derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable, por lo que el despido disciplinario que ocurra en represalia por la denuncia de condiciones inseguras podría ser considerado injusto. La protección de la salud y seguridad de los trabajadores es un principio fundamental en el ámbito laboral y un aspecto vital para garantizar su bienestar físico y mental, puesto que los trabajadores tienen el derecho de desarrollar sus labores en un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de riesgos que puedan poner en peligro su integridad. Y este derecho no solo es esencial para la protección individual de los trabajadores, sino que también sirve para mantener la productividad y la eficiencia en el lugar de trabajo.

En el contexto del despido disciplinario, la protección de la salud y seguridad se convierte en un factor de gran relevancia; por lo que el despido disciplinario en represalia por la denuncia de condiciones inseguras o por la participación en actividades relacionadas con la seguridad laboral podría ser considerado injusto y contrario a los principios fundamentales del derecho laboral: los trabajadores deben tener la libertad de reportar situaciones peligrosas sin temor a represalias, y los empleadores deben garantizar que las denuncias de condiciones inseguras sean tratadas con seriedad y sin consecuencias adversas para los trabajadores. La protección de la salud y seguridad en el trabajo también está vinculada con la responsabilidad del empleador de cumplir con las normativas y regulaciones en materia de seguridad laboral, por las que los trabajadores tienen el derecho de exigir que se cumplan estas normativas y de tomar medidas para proteger su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo, y en las que el despido disciplinario como represalia por el ejercicio de este derecho podría ser considerado una violación de las obligaciones del empleador en materia de seguridad laboral.

Desde una perspectiva legal, la protección de la salud y seguridad en el trabajo está respaldada por leyes y regulaciones nacionales e internacionales, lo que garantiza que los trabajadores tienen el derecho de denunciar condiciones inseguras y de participar en actividades relacionadas con la seguridad laboral sin temor a represalias. En resumen, la protección de la salud y seguridad en el trabajo es un aspecto fundamental en las relaciones laborales, de modo que el despido disciplinario en represalia por la denuncia de condiciones inseguras va en contra de los principios de seguridad laboral y justicia. Hay por tanto que defender la importancia de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable sin temor a consecuencias adversas en su relación laboral.

En resumen, los derechos e intereses legítimos del trabajador que pueden afectar al despido disciplinario abarcan una amplia variedad de aspectos relacionados con los derechos fundamentales reconocidos en el ámbito laboral y social. Estos derechos actúan como contrapesos necesarios para garantizar que el despido disciplinario se realice de manera justa, transparente y respetuosa de los derechos humanos y las garantías fundamentales del trabajador.

Expuesto lo anterior, el concepto del despido disciplinario, conforme a lo dispuesto en el art. 54 del ET, se define como aquella situación que se produce y debe estar basada en un incumplimiento del trabajador, incumplimiento que debe tener la característica de ser grave y culpable, y por la que se pone fin a la relación laboral contractual por decisión unilateral del empresario.

Por tanto, debe existir de manera inequívoca responsabilidad del trabajador derivada de un incumplimiento laboral⁷⁹, cuya sanción está en relación directa con la gravedad de la falta cometida: el repertorio de medidas sancionadoras de que dispone el empresario contempla el despido disciplinario como aquella medida sancionadora de comportamientos y conductas ilícitas de mayor y extrema gravedad.

Si bien es cierto, que en el contexto del despido disciplinario de los trabajadores surge la cuestión de hasta qué punto puede producirse el despido por comportamientos o hechos externos al contrato de trabajo que, de alguna manera, puedan tener repercusión en el desempeño laboral, lo que constituye un tema complejo y delicado que ha sido objeto de debate y análisis en el ámbito del derecho laboral. Ello se debe a que, en primer lugar, es necesario reconocer que el despido disciplinario es una medida extrema que debe utilizarse en situaciones graves y justificadas en las que exista un incumplimiento significativo de las obligaciones laborales por parte del trabajador: medida que busca proteger los intereses legítimos del empleador y mantener un ambiente laboral adecuado para el desarrollo de la actividad empresarial. Sin embargo, cuando se trata de comportamientos o hechos externos al contrato de trabajo, es importante evaluar cuidadosamente la relación entre dichas conductas y el desempeño laboral, puesto que en algunos casos, ciertos comportamientos personales o actividades fuera del horario laboral pueden tener repercusiones directas en el trabajo, especialmente si afectan a la puntualidad, al rendimiento, a la capacidad para cumplir con las tareas asignadas o a la interacción con colegas y clientes.

Ejemplo de lo mencionado en el párrafo anterior sería cuando un trabajador tiene un empleo que requiere alta concentración y precisión, y se sabe que participa en actividades nocturnas frecuentes que afectan a su descanso y a su estado de alerta durante el horario laboral: este tipo

⁷⁹ MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*. 40ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019.

de conductas extralaborales podrían tener un impacto negativo en su rendimiento y productividad, por lo que en tal caso, el empleador podría considerar que este comportamiento externo está afectando a su desempeño laboral y, en consecuencia, podría justificar la imposición de la sanción del despido disciplinario.

No obstante lo comentado, también es relevante tener en consideración que la vida privada de los trabajadores está protegida por derechos fundamentales, y que en la legislación laboral se establecen límites claros sobre la intromisión del empleador en la esfera privada de los empleados, lo que conlleva a que no se puede despedir a un trabajador únicamente por actividades o comportamientos que ocurren fuera del ámbito laboral cuando estos no afectan directamente el trabajo o comprometen la reputación de la empresa. En este sentido, los tribunales y las diferentes normas suelen aplicar criterios de razonabilidad y proporcionalidad al evaluar los motivos de despido relacionados con comportamientos externos al contrato de trabajo: deben existir evidencias y argumentos sólidos que demuestren cómo esos comportamientos tienen un impacto negativo claro en el desempeño laboral o en el funcionamiento de la empresa. Es decir, que el despido disciplinario por comportamientos o hechos externos al contrato de trabajo debe ser analizado con suma prudencia y rigurosidad ya que se requiere establecer una conexión lógica y demostrable entre dichos comportamientos y el desempeño laboral para que la medida sancionadora sea justificada y respetuosa de los derechos fundamentales del trabajador, por lo que cada caso debe ser evaluado individualmente, considerando las particularidades del empleo y las normativas laborales de aplicación.

No debe olvidarse que el despido disciplinario debe estar fundamentado en conductas o comportamientos directamente relacionados con el desempeño laboral o el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, lo que requiere que los motivos de despido deban estar claramente justificados y deben ser proporcionales a la gravedad de la falta o incumplimiento. Ante lo cual, comportamientos o hechos externos al contrato de trabajo, como la forma de vestir, la falta de educación con las personas, el consumo excesivo de alcohol, una vida nocturna activa como la citada anteriormente, entre otros, se deben evaluar cuidadosamente de modo que queden acreditados que estos aspectos tienen una conexión directa y comprobable con el rendimiento laboral o si afectan negativamente el ambiente de trabajo.

Continuando con los ejemplos, el caso de la forma de vestir de un empleado, existiendo un código de vestimenta establecido por la empresa: su no cumplimiento adecuado, podría permitir al empleador considerarlo como una falta relacionada con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, especialmente si la apariencia personal es relevante para la imagen de la empresa o su interacción con clientes. O en el caso de falta de educación del trabajador con las personas, o si el comportamiento del trabajador es agresivo o irrespetuoso con colegas, superiores o clientes, son conductas que pueden tener un impacto negativo en el ambiente laboral y en la productividad del equipo: en tales casos, igualmente el despido disciplinario podría estar justificado por una conducta que afecta la armonía en el lugar de trabajo y la calidad de las relaciones laborales. Finalmente, citar el ejemplo de un consumo excesivo de alcohol o una vida nocturna activa por parte del trabajador: si estas conductas afectan directamente el desempeño del trabajador, como llegar tarde al trabajo o presentarse en un estado que comprometa su capacidad de realizar sus tareas, el despido disciplinario podría estar justificado.

En conclusión, el despido disciplinario por comportamientos o hechos externos al contrato de trabajo debe considerar los vínculos directos y comprobables entre esos comportamientos y el desempeño laboral o el ambiente de trabajo, desde un enfoque de asegurar que las decisiones de despido sean justas, razonables y respetuosas de los derechos de los trabajadores, por lo cual es importante tener en cuenta que cada situación debe analizarse de manera individual y en el contexto específico de la empresa y el puesto de trabajo, ya que, como se ha dicho at supra, no se puede realizar un despido disciplinario basado únicamente en juicios subjetivos o prejuicios hacia ciertos comportamientos o estilos de vida, ya que esto podría considerarse una discriminación o una vulneración de los derechos laborales del trabajador o de los derechos fundamentales de la persona.

El despido disciplinario⁸⁰, conforme al art. 54.1 del ET, “es una decisión del empresario basado en un previo incumplimiento grave y culpable del trabajador”, por lo que se señala que al hacerse necesaria la alegación de un incumplimiento previo, no se trata de “un desistimiento empresarial del contrato de trabajo”. Se trata “de un despido que sólo se permite al empresario

⁸⁰ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de derecho del trabajo*. 7ª ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017 (pp. 649-650).

en la medida en que el trabajador ha incurrido en un previo incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo”.

Por tanto, como se ha expuesto en este trabajo, la decisión unilateral de extinción del contrato de trabajo del empresario se debe a la existencia de un incumplimiento previo de las obligaciones que el trabajador tiene como consecuencia de la existencia de una relación laboral y negocio jurídico, incumplimiento que, como señala el propio ET, debe revestir el carácter de grave y culpable, presupuestos necesarios que deben darse para que tenga existencia jurídica el despido disciplinario. De esta manera, el despido disciplinario⁸¹ “descansa sobre dos presupuestos necesarios gravedad y culpabilidad de forma que si no se aprecia la concurrencia de una de ellas no estará justificada la extinción del contrato”, presupuestos que postulan en torno a la “teoría gradualista o de la proporción”.

El despido disciplinario en las relaciones laborales comunes, regulado en los artículos 54 a 56 del Estatuto de los Trabajadores, se fundamenta en tres elementos típicos que deben estar presentes para que el mismo sea procedente: el incumplimiento contractual, la gravedad de la falta y la culpabilidad imputable al trabajador; elementos esenciales para entender el significado y el alcance del despido disciplinario y su justificación en el marco de las relaciones laborales normales. Y ha de recordarse, las tres categorías posibles que permite el art. 56 del ET para el despido por causa disciplinaria: el despido procedente, adecuado cuando se reúnen las condiciones exigidas como requisitos de fondo y forma, y que conlleva los efectos de extinción esperados; el despido nulo, que tiene esta calificación al producirse una situación de violación de derecho fundamental, libertad pública del trabajador, o realizado en situaciones de embarazo, lactancia u adopción, con la consecuencia de readmisión inmediata del trabajador junto al abono de los salarios no percibidos; y el despido improcedente, derivado de la no acreditación del alegado -por el empresario- incumplimiento laboral, o al no ajuste a los requisitos exigidos para la declaración de despido procedente⁸².

⁸¹ MOLERO MANGLANO, C., LÓPEZ ÁLVAREZ, A. M., MATORRAS DÍAZ-CANEJAS, A. y SÁNCHEZ CERVERA, J. M. *Manual de derecho del trabajo*. 15ª ed. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, 2017 (pp. 678-679).

⁸² OJEDA AVILÉS, A. «El cúmulo de causas en el despido disciplinario». *Revista Trabajo y Derecho*. 2023, núm. 106, pp. 1-28.

En primer lugar, el elemento del incumplimiento contractual hace referencia a las obligaciones que derivan de la relación de trabajo establecida entre el empleador y el trabajador, puesto que cada una de las partes tiene deberes y responsabilidades recíprocas que deben cumplir en el desarrollo de la relación laboral: cuando el trabajador incumple alguno de estos deberes se genera una falta que podría dar lugar al despido disciplinario. El elemento del incumplimiento contractual en el despido disciplinario es un pilar fundamental en el ámbito del derecho laboral, pues una dimensión que se basa en la premisa de que toda relación de trabajo está regida por un contrato, ya sea escrito o implícito, que establece las condiciones y obligaciones de ambas partes: el empleador y el trabajador. Este contrato, a su vez, se encuentra enmarcado por las leyes laborales y los convenios colectivos que rigen la actividad laboral. Dentro de este contexto, el incumplimiento contractual se refiere a la falta de cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones y deberes acordados en el contrato laboral, deberes que pueden variar dependiendo del tipo de trabajo y del sector en el que se desarrolle, pero que en términos generales, incluyen aspectos como el cumplimiento de horarios, la realización adecuada de las tareas asignadas, el respeto a las normas internas de la empresa, el trato adecuado a colegas y superiores, entre otros. Es importante tener en cuenta que el incumplimiento contractual puede adoptar diversas formas y grados de gravedad, desde pequeñas faltas que puedan corregirse con facilidad, hasta conductas más serias que afecten de manera significativa la productividad o el ambiente laboral. De hecho, en algunos casos, un solo acto de incumplimiento grave puede ser suficiente para justificar un despido disciplinario, mientras que en otros, puede requerirse un patrón continuo de faltas o advertencias previas.

El incumplimiento contractual es una preocupación tanto para el empleador como para el trabajador: para el empleador, garantizar que los trabajadores cumplan con sus obligaciones es esencial para mantener la eficiencia y la calidad en la producción o prestación de servicios; y para el trabajador, el cumplimiento de sus responsabilidades laborales es vital para mantener su empleo y asegurar un ambiente laboral estable y armonioso. Es importante subrayar finalmente a este respecto que el despido disciplinario, como consecuencia del incumplimiento contractual, debe ser una medida justificada y proporcional, en la que el empleador debe evaluar cuidadosamente cada caso, garantizando que la falta sea claramente demostrada y que no existan circunstancias atenuantes o factores externos que puedan haber contribuido a la situación, además, se debe respetar el debido proceso y proporcionar al trabajador la

oportunidad de defenderse y presentar su versión de los hechos antes de tomar una decisión definitiva.

Hay que destacar que no cualquier incumplimiento da lugar al despido disciplinario, sino que este debe ser grave y suficientemente significativo como para justificar la medida extrema del despido. Aquí entra en juego el segundo elemento del incumplimiento, la gravedad de la falta: se trata de analizar si el incumplimiento es lo suficientemente serio como para afectar la relación laboral de manera significativa o si, por el contrario, podría ser subsanado o corregido mediante otras medidas disciplinarias menos drásticas. Es así por lo que la gravedad de la falta se relaciona estrechamente con el principio de proporcionalidad, que implica que el despido debe ser la respuesta más adecuada y proporcionada al incumplimiento cometido, ya que en situaciones donde la falta no sea de una entidad lo suficientemente grave, el empleador debe considerar otras acciones disciplinarias, como amonestaciones, suspensiones o advertencias, antes de optar por el despido.

Por último, el tercer elemento del despido disciplinario es la culpabilidad imputable al trabajador. Esto implica que la falta debe ser atribuible directamente al comportamiento o actuación negligente, dolosa o culposa del trabajador, y no debe deberse a causas ajenas a su responsabilidad, es decir, que el trabajador debe tener control o poder sobre la situación que llevó al incumplimiento, y la falta no puede ser resultado de circunstancias externas o factores fuera de su esfera de influencia. De ahí la relevancia y necesidad de que el empleador realice una investigación adecuada y exhaustiva que permita determinar la culpabilidad del trabajador antes de proceder al despido disciplinario, lo que implica brindar al trabajador la oportunidad de defenderse y presentar sus argumentos, asegurando un proceso justo y transparente.

En conclusión, el despido disciplinario en las relaciones laborales comunes se basa en tres elementos esenciales: el incumplimiento contractual, la gravedad de la falta y la culpabilidad imputable al trabajador. Estos elementos delimitan el significado y el alcance del despido disciplinario como una medida extrema que solo procede cuando se cumplen condiciones específicas. Al considerar estos elementos de manera adecuada, el empleador puede justificar y respaldar legalmente el despido disciplinario en el marco de las relaciones laborales normales, garantizando la protección de los derechos de ambas partes involucradas en el proceso.

El despido disciplinario necesita para su conformación la existencia, con carácter previo, de un incumplimiento; pero no de un incumplimiento cualquiera, sino de aquel que sea calificado como grave y culpable⁸³, “grave en tanto que la entidad del incumplimiento debe ser importante. Y culpable porque el incumplimiento debe ser imputable al trabajador”. Y además, respecto al gradualismo que, siempre y en todo caso “debe hacerse un análisis gradualista para que exista adecuación entre el hecho, la persona del trabajador y la sanción”.

Teniendo en cuenta el análisis gradualista para la adecuación a la persona concreta entre la sanción derivada del hecho realizado, tres son los criterios que establece el ET en el art. 54.2 que deben ser atendidos para la correcta administración de los incumplimientos enumerados: contractualidad, gravedad y culpabilidad (STS 4 febrero 1991).

Con relación al gradualismo y proporcionalidad de la sanción en materia de unificación de doctrina⁸⁴ conforme al análisis jurisprudencial, indicar que “en los casos de calificación de los despidos como procedentes o improcedentes, la decisión judicial se funda en una valoración individualizada de circunstancias variables, que normalmente no permite establecer criterios generales de interpretación”; y en el que⁸⁵ “el incumplimiento ha de ser contractual”, lo que viene a significar la existencia de un pacto o contrato con obligaciones laborales que ha sido incumplido: incumplimiento contractual y laboral que “ha de ser grave, al entrañar un perjuicio significativo en la posición jurídica del empresario; y, por último, ha de ser también, culpable”.

Por ello se puede concluir⁸⁶ que en la calificación del despido como disciplinario ha de tenerse en consideración tanto la existencia del incumplimiento contractual ya indicado, como que ese incumplimiento sea grave y culpable. Calificación de la actuación del trabajador que además tenga presente el principio de proporcionalidad. Ello conduce a la afirmación de la

⁸³ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de derecho del trabajo*. 7ª ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017 (p. 650).

⁸⁴ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. *Las causas del despido disciplinario en la jurisprudencia*. 1ª ed. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2018 (pp.144-146).

⁸⁵ MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. N. *Manual de derecho del trabajo*. 17ª ed. Granada: Editorial Comares, 2017 (pp. 605-609).

⁸⁶ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. *Las causas del despido disciplinario en la jurisprudencia*. 1ª ed. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2018.

imposibilidad de unificar doctrina por la necesaria valoración de situaciones individuales, de una amplia gama casuística, ya que prosiguiendo en el análisis⁸⁷ realizado de reiterada jurisprudencia al respecto de la gravedad del incumplimiento de la relación contractual laboral debida “debe atenderse no solo al dato objetivo del incumplimiento producido sino también a las circunstancias en que se produzca, el ámbito o medio de trabajo, el puesto de trabajo y la cualificación, profesión u oficio del afectado, conforme a la teoría gradualista”.

En línea con la aplicación del principio de proporcionalidad⁸⁸ y el necesario equilibrio sancionador, que gradúe la sanción, otros elementos deben ser considerados: antigüedad del trabajador en la empresa, sanciones anteriores (historial), el perjuicio económico o de otro carácter que la acción punible haya ocasionado a la empresa, la conducta del trabajador hasta el momento de producirse su incumplimiento, etc.

Por ello⁸⁹ se sostiene como conclusión, a la hora de poder valorar la existencia de culpabilidad en el comportamiento del trabajador, que sea necesaria se exija “un comportamiento culpable, que debe ser imputable a ese trabajador directamente, acreditando además la existencia de unos hechos que sean realizados por un trabajador que conozca cuales pueden ser las consecuencias generadas por su conducta, y por último con este comportamiento, el trabajador incurre en una vulneración de los deberes contractuales que necesariamente debe observar en su vida laboral”.

El despido disciplinario, como ha sido definido, debe producirse ante una situación de incumplimiento por parte del trabajador, que además debe reunir las características apuntadas de gravedad y culpabilidad. Y esta modalidad de extinción del contrato de trabajo encuentra su marco regulatorio⁹⁰ en las siguientes normas. A nivel normativo general, las referencias son las

⁸⁷ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. *Las causas del despido disciplinario en la jurisprudencia*. 1ª ed. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2018 (pp. 149-150).

⁸⁸ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. *Las causas del despido disciplinario en la jurisprudencia*. 1ª ed. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2018.

⁸⁹ DIEGO DíEZ, I. *Las causas y las formas en el despido disciplinario. Especial referencia a las ofensas verbales y físicas* (Trabajo fin de grado). Tutor: Ana María Badiola Sánchez. Universidad de Cantabria, Facultad de Derecho, Santander, 2015 (p. 19).

⁹⁰ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del trabajo*. 28ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019.

siguientes: el art. 49.1.k) del ET, que recoge como causa de extinción del contrato de trabajo aquella referida al despido del trabajador, y que remite de manera directa al art. 54 de la citada norma; el art. 54 del ET, especialmente dedicado al despido de carácter disciplinario; y los arts. 55 a 56 del ET, que completan al art. 54 en lo referido a la forma y los efectos del despido de carácter disciplinario en el primero, y en segundo, regulando el despido declarado improcedente. Y en lo referente al plano procesal, encuentra su marco jurídico el despido disciplinario en la sección primera del capítulo segundo de la LJS, arts. 103 a 113, que trata sobre el despido disciplinario.

El recuerdo constante del objeto central de la presente tesis doctoral se erige como un precepto indispensable para salvaguardar la coherencia y la solidez de todo su desarrollo, el objeto en cuestión, que se enmarca en el análisis detenido y penetrante de las causas del despido disciplinario en el ámbito de las relaciones laborales especiales y situaciones laborales con particularidades, plantea la necesidad de un enfoque disciplinado y enfocado que guíe cada paso del estudio. En aras de cumplir con esta misión de manera cabal, es pertinente y esencial sumergirse en la examinación exhaustiva del régimen jurídico completo del despido disciplinario; apreciación, que engloba tanto las disposiciones legales como las jurisprudenciales y doctrinales, que se erige como un elemento de sustancial importancia para contextualizar y comprender plenamente las causas del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y situaciones con particularidades. La disquisición precisa y detallada de las bases legales y normativas que rigen esta institución permite un acercamiento analítico que va más allá de la superficie y ahonda en las complejidades y matices que la caracterizan. No obstante, este ejercicio no puede ser aislado ni divorciado de su integración en el régimen general de las diversas formas de extinción del contrato de trabajo, debido a que el marco conceptual más amplio ofrece un contraste vital que otorga perspectiva y enriquece la evaluación de las causas del despido disciplinario, puesto que la consideración del despido disciplinario en relación con otras modalidades de conclusión del contrato de trabajo permite discernir las similitudes y diferencias, identificar las particularidades que singularizan cada modalidad y vislumbrar los fundamentos que justifican la adopción del despido disciplinario en situaciones específicas. En última instancia, el enfoque y la coherencia no solo garantiza una investigación rigurosa y estructurada, sino que también aporta una perspectiva profundamente fundamentada, al anclar el análisis en la comprensión del régimen jurídico del despido disciplinario y en su inserción en el contexto más amplio de las formas de extinción laboral, se

infunde una riqueza y solidez que sitúa al trabajo en un terreno que trasciende lo superficial, contribuyendo así al enriquecimiento y la evolución del conocimiento en el campo del derecho laboral y del trabajo.

5. LA RAZÓN DE SER DEL DESPIDO DISCIPLINARIO: FUNDAMENTOS Y LÍMITES

La determinación de la medida de despido disciplinario se erige sobre la base de lo dispuesto en el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores, que prescribe que tal decisión se sustenta en el incumplimiento por parte del trabajador de índole grave y culpable, condición *sine qua non* para la resolución del vínculo contractual. Asimismo, el mismo artículo, en su apartado siguiente, enuncia de manera no exhaustiva un catálogo de incumplimientos contractuales que sustentan la justificación de la medida de rescisión laboral de carácter disciplinario. No obstante, es imperativo también atender a los incumplimientos que el convenio colectivo aplicable pudiera establecer. En tal espectro, se encuentran comprendidas faltas reiteradas e injustificadas de asistencia o puntualidad al lugar de trabajo; conductas de indisciplina o desobediencia en el ámbito laboral; manifestaciones verbales o físicas injuriosas dirigidas al empleador, a los colaboradores de la entidad o a los allegados convivientes con ellos; la conculcación de la buena fe contractual, así como el ejercicio abusivo de la confianza en el desempeño de la labor encomendada; la reducción prolongada y voluntaria en la productividad laboral acordada o habitual; la reiterada embriaguez o el padecimiento de toxicomanía, en la medida en que impacten negativamente en el desarrollo laboral; y la persecución por motivos de origen étnico, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el hostigamiento de naturaleza sexual o basado en el género, tanto hacia el empleador como hacia los colaboradores de la entidad⁹¹.

⁹¹ Art. 54.2 del ET: “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 ellos. 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 y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

Estos incumplimientos, para constituirse en causa de despido disciplinario, deben concurrir con los requisitos de gravedad y culpabilidad que establece la normativa vigente, lo cual resulta vital para justificar la potestad disciplinaria del empleador. Esta premisa encuentra coherencia con el marco de protección jurisdiccional consagrado en el artículo 58.2 del ET, el cual garantiza la revisión de la evaluación de las infracciones y las sanciones impuestas ante el ámbito judicial laboral⁹². Dicha salvaguarda se encuentra igualmente refrendada en los artículos 103 a 113 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que aborda el tema del despido disciplinario. Este control jurídico-judicial incorpora la facultad de apreciación propia del orden jurisdiccional laboral en cuanto a la existencia de una causa real y verosímil que sustente el despido disciplinario, fundamentada en una valoración que identifique la autenticidad, actualidad y proporcionalidad de los motivos que respaldan la medida.

En una misma línea, el despido disciplinario se encuentra arraigado en el principio de la libertad de empresa, cuyo reconocimiento abarca tanto el ámbito europeo como el nacional. A nivel europeo, el artículo 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea dispone que "se reconoce la libertad de empresa de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales". Asimismo, en el contexto constitucional nacional, el artículo 38 de la Constitución establece que "se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación". Esta libertad de empresa, de gran relevancia, guarda una estrecha conexión con el contrato de trabajo, tanto en su función de regulación de las relaciones laborales como en su rol como limitante de los poderes del empleador. Es precisamente dentro de este contrato de trabajo donde se desarrolla la extinción de la relación laboral, en concordancia con las disposiciones contenidas en el propio contrato de trabajo.

De la misma manera, en el contexto de los fundamentos que sustentan el despido disciplinario, cobra un papel fundamental el ejercicio del poder disciplinario por parte del empleador, el cual

⁹² Art. 58.2 del ET: "La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan".

está intrínsecamente vinculado a los deberes laborales establecidos para el trabajador y a su ineludible responsabilidad de cumplimiento. Este poder disciplinario encuentra sus raíces en la necesaria potestad de dirección que ostenta el empresario, lo cual configura la esencia de la relación laboral, y de ahí deriva la imperiosa necesidad de regir dicha relación a través de un contrato de trabajo: contrato de trabajo que a su vez da cabida a la asimetría inherente entre las partes involucradas en la relación laboral, es decir, el empresario y el trabajador.

La institución del despido disciplinario, intrínseca al tejido normativo del ordenamiento jurídico, y más específicamente, al entramado del ordenamiento laboral, se erige como un pilar crucial que responde a una necesidad imperante: la preservación del equilibrio y la armonía en las relaciones laborales, por lo que su razón de ser se vincula de manera estrecha y fundamental con las causas de despido, elementos determinantes que justifican la finalización unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador. Así, la función primordial que cumple el despido disciplinario es la de salvaguardar la integridad y el orden en el ámbito laboral, ya que a través de su existencia y aplicación, se persigue la preservación de la disciplina, la moralidad y la buena convivencia en el entorno laboral, contribuyendo así a mantener la eficiencia y la productividad en el desenvolvimiento de las actividades laborales. Esta herramienta legal se convierte en una medida disuasoria que desalienta conductas perjudiciales o contraproducentes por parte de los trabajadores, incentivando el respeto a las normas internas de la organización y a los principios éticos inherentes a las relaciones laborales.

El despido disciplinario se distingue de otros tipos de despido, como los de carácter objetivo o por causas económicas, por su vinculación directa con la conducta o comportamiento del trabajador, mientras que en el despido disciplinario la causa se asocia a un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador, en los otros tipos de despido las razones son de naturaleza distinta, relacionadas con aspectos económicos, organizativos o productivos de la empresa. Asimismo, el despido disciplinario se diferencia de otras causas de extinción del contrato de trabajo, como la renuncia del trabajador o la terminación por mutuo acuerdo: mientras que en estas últimas el término del contrato es resultado de una decisión voluntaria por parte del trabajador y/o el empleador, el despido disciplinario se configura como una respuesta a comportamientos o actitudes indebidas del trabajador que contravienen las obligaciones contractuales y las normas internas de la organización.

En esencia, el despido disciplinario, como figura central dentro de las relaciones laborales, cumple una función esencial para el ordenamiento jurídico y a través de su existencia y aplicación, se promueve la integridad, la moralidad y la disciplina en el ámbito laboral, contribuyendo al funcionamiento armónico de las organizaciones y al desarrollo saludable de las relaciones laborales; su distinción de otros tipos de despido y su diferencia con otras causas de extinción del contrato de trabajo le confieren una relevancia singular, arraigada en la preservación de los valores y el propósito que subyacen en las relaciones laborales.

Indiscutiblemente, el mecanismo distintivo que confiere singularidad y trascendencia al despido como forma de extinción del contrato de trabajo radica en su naturaleza esencialmente unilateral. En esencia, el despido se manifiesta como una materialización del poder de organización y dirección otorgado al empleador, que se materializa a través de su facultad de rescindir el vínculo laboral de forma discrecional y sin requerir el consentimiento del trabajador. Esta característica, intrínseca al concepto mismo de despido, establece un contraste distintivo con otras formas de extinción del contrato y resalta la capacidad y la prerrogativa del empleador de adecuar la composición y estructura de la plantilla laboral en función de las necesidades y circunstancias cambiantes.

Desde una perspectiva amplia, el despido, en todas sus manifestaciones, representa un acto de ejercicio de la potestad del empresario de dirección y organización, otorgada por el ordenamiento jurídico, y a través de esta facultad, el empresario detenta la atribución de evaluar las condiciones internas y externas de la empresa, determinando si la continuidad del vínculo laboral con un trabajador en particular es acorde con los objetivos y el funcionamiento eficiente de la organización en un momento dado. En esta inspiración, el despido se erige como un instrumento de flexibilidad que habilita al empleador a ajustar la composición y dinámica del personal a fin de optimizar la producción y la operatividad en consonancia con las circunstancias imperantes.

Este poder inherente al despido se torna aún más preeminente al contraponerlo con otras formas de extinción del contrato de trabajo. Así, por contraste con la extinción por voluntad del trabajador, la extinción por voluntad conjunta de las partes o la extinción por causas ajenas a las partes, el despido se erige como una herramienta que recae exclusivamente en la decisión unilateral del empleador, y es precisamente esta dimensión de unilateralidad la que caracteriza

y diferencia al despido, otorgando al empresario un grado de autonomía sustancial para ejecutarlo cuando considere necesario. Por esto, en última instancia, el despido, en su calidad de expresión del poder de organización y dirección del empresario, se alza como un componente esencial de la dinámica laboral, en el que su carácter unilateral enfatiza la atribución del empleador para conducir y adaptar la plantilla laboral en respuesta a las fluctuaciones y demandas cambiantes del entorno empresarial, interacción entre los poderes de dirección y los derechos del trabajador de la que el despido emerge como un instrumento regulatorio que incide en la flexibilidad, la eficiencia y la adaptabilidad de las relaciones laborales en consonancia con los imperativos de la actividad empresarial.

En relación con los confines que regulan el ámbito del despido disciplinario, es imperioso mencionar que una de las restricciones abarca el proceso mismo de desvinculación laboral. Este aspecto se halla precisado en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, donde se perfila el procedimiento que debe ser observado por la empresa al llevar a cabo un despido disciplinario. Así, el apartado 1 del precepto señala que “el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido. Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese. 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”.

Dentro de este marco, se consagra la obligación de la entidad empleadora de comunicar por escrito al trabajador los eventos o circunstancias que fundamentan el despido, así como de fijar la fecha en la cual dicho despido surtirá efecto. No obstante, es crucial destacar que esta comunicación debe ser realizada de manera fehaciente, de conformidad con los plazos legalmente establecidos.

Además, debe resaltarse el reconocimiento del derecho de audiencia que asiste al trabajador en determinados casos. Esta prerrogativa encuentra su sustento en las normativas específicas o en los convenios colectivos que sean de aplicación. En congruencia con lo anterior, se concede al trabajador la oportunidad de presentar alegaciones y pruebas en su defensa ante la eventualidad

del despido disciplinario. Es esencial recalcar que este derecho de audiencia constituye un elemento trascendental para la salvaguardia de los principios de equidad y justicia, al permitir que el trabajador cuente con un espacio adecuado para exponer su posición y respaldarla con las evidencias pertinentes.

No obstante, no debemos perder de vista que, en consonancia con las disposiciones legales, el proceso de despido disciplinario no solo involucra la mera comunicación de los hechos y la garantía de audiencia, sino también el cumplimiento de requisitos legales y procedimentales más amplios. Específicamente, es necesario que el empleador acredite adecuadamente la concurrencia de los fundamentos que justifican el despido disciplinario, siguiendo un razonamiento lógico y una argumentación sólida. Este proceso debe ser llevado a cabo de manera rigurosa, pues la decisión de rescindir el contrato de trabajo de un empleado es una medida drástica con implicaciones significativas tanto para el trabajador como para la empresa.

En consecuencia, se erige como una obligación primordial para la entidad empleadora llevar a cabo el procedimiento de despido disciplinario de manera transparente, rigurosa y en consonancia con los principios de justicia y equidad. La observancia de los aspectos formales y procedimentales, junto con el respeto a los derechos del trabajador, contribuye a la construcción de una relación laboral basada en el cumplimiento de las normas y en la preservación de la integridad de ambas partes involucradas.

El contrato de trabajo, como pilar fundamental en las relaciones laborales, adquiere una relevancia significativa en la delimitación de los márgenes dentro de los cuales se configura el poder disciplinario del empresario. La interacción entre el contrato de trabajo y el despido disciplinario conduce a un análisis integral que amalgama los principios contractuales y normativos que regulan la relación laboral. En este contexto, el contrato de trabajo emerge como una expresión de los acuerdos y compromisos mutuos entre el empleador y el trabajador, delineando los términos y condiciones de la prestación laboral. Estos términos, en consonancia con el ordenamiento jurídico laboral, establecen no solo los derechos y deberes de ambas partes, sino también los parámetros que circunscriben las acciones del empleador en relación con el despido disciplinario.

La integración del contrato de trabajo en la normativa laboral, especialmente en el marco del Estatuto de los Trabajadores, instituye un marco regulatorio que impone límites tangibles a la facultad del empresario de definir y catalogar los incumplimientos contractuales del trabajador como justificación para la rescisión del contrato laboral. El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, por ejemplo, establece que el despido disciplinario debe sustentarse en incumplimientos graves y culpables por parte del trabajador: este enfoque implica que los términos contractuales y las normas laborales se entretajan, conformando un corpus jurídico que delimita la operatividad del poder disciplinario.

A medida que los términos del contrato de trabajo se consagran en consonancia con la normativa laboral, el empleador se encuentra constreñido por una serie de límites intrínsecos a la hora de considerar una rescisión laboral. La enumeración de incumplimientos contractuales admisibles para el despido disciplinario, tanto en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores como en las disposiciones establecidas en convenios colectivos, delimita el campo de acción del empresario. Esta enumeración, a menudo no exhaustiva, engloba acciones y conductas que trascienden los límites normativos y que pueden justificar la ruptura del vínculo laboral, como ya ha sido explicado.

El contrato de trabajo, como límite al despido disciplinario, se consagra no solo como un vehículo para la definición de los deberes y derechos laborales, sino también como un dique de contención que refuerza la legalidad y la equidad en el ejercicio del poder disciplinario. La conjugación de los términos contractuales y la normativa laboral garantiza una acción disciplinaria fundamentada en bases sólidas y claras, evitando el abuso de poder por parte del empleador y resguardando la seguridad jurídica del trabajador. En conclusión, el contrato de trabajo se erige como un límite esencial al despido disciplinario al interactuar con la normativa laboral y al establecer las bases contractuales en las cuales se cimienta la relación laboral: esta interacción asegura la proporcionalidad y justicia en el ejercicio del poder disciplinario, preservando la integridad de ambas partes involucradas en el proceso y contribuyendo a la estabilidad y equidad en el ámbito laboral.

Además, es importante destacar que dentro del ámbito del despido disciplinario, existen una serie de limitaciones y restricciones que provienen de la teoría doctrinal que ha sido ampliamente consensuada hasta la fecha, y que ha sido objeto de análisis y debate en el campo

laboral y legal, estableciendo una serie de principios fundamentales que deben ser considerados al determinar la validez de un despido disciplinario. Estos principios abarcan aspectos cruciales como la naturaleza de la conducta del empleado, su historial laboral, la gravedad de la infracción, así como la proporcionalidad de la sanción aplicada: en otras palabras, se busca que el despido disciplinario esté respaldado por razones legítimas y justificables, evitando así decisiones arbitrarias o discriminatorias por parte del empleador.

En este contexto, la teoría doctrinal proporciona un marco de referencia que equilibra los derechos y obligaciones tanto del empleador como del empleado, garantizando que las medidas disciplinarias sean aplicadas de manera justa y equitativa. Por lo tanto, la comprensión y aplicación adecuada de estos principios resultan esenciales para asegurar la integridad del proceso de despido disciplinario en el entorno laboral moderno.

En primer término, encontramos el principio de tipicidad, el cual establece que el despido disciplinario debe estar fundamentado en una conducta específica y claramente definida como motivo de terminación laboral en la legislación correspondiente, particularmente en las leyes laborales generales, específicamente en cualquiera de las faltas enumeradas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuya interpretación también debe ser restringida. Este principio conlleva que el empleador, para llevar a cabo un despido disciplinario, debe basarse en una transgresión grave que esté claramente establecida en las disposiciones legales (ET y acuerdos colectivos), las cuales deben ser aplicadas con exactitud y de manera limitada. Esto asegura que los despidos disciplinarios estén fundamentados en motivos objetivos y no sean resultado de decisiones arbitrarias o discrecionales por parte del empleador. Dicho principio de tipicidad, al limitar las causas de despido a las infracciones previamente definidas en la legislación laboral, actúa como una salvaguardia contra posibles abusos por parte de los empleadores. Al mismo tiempo, se instaure un estándar claro y predefinido que contribuye a reducir la incertidumbre en la relación laboral y a promover la equidad en el tratamiento de los empleados, lo que establece una sólida base para que el proceso de despido disciplinario se base en fundamentos sólidos y esté respaldado por pruebas objetivas y concretas, en línea con los preceptos legales establecidos.

En resumen, el principio de tipicidad en el despido disciplinario determina que las causas de terminación laboral deben ser específicas, previamente determinadas en la ley y aplicadas con

precisión, evitando así la arbitrariedad y garantizando un trato justo y transparente a los trabajadores. Este principio se configura como un pilar esencial en el marco legal laboral, protegiendo los derechos de ambas partes involucradas en la relación de trabajo.

Un segundo principio de relevancia es el de proporcionalidad, el cual marca que la infracción por parte del empleado debe ser lo suficientemente grave como para justificar la finalización del contrato de trabajo: esto implica que la medida de despido aplicada debe estar en consonancia con la gravedad de la falta cometida. La aplicación de este principio se traduce en evitar que un empleador despidiera a un empleado de manera injustificada o desmesurada por una falta o comportamiento que no alcance el nivel de gravedad necesario para poner fin a la relación laboral: en otras palabras, la infracción cometida por el empleado debe ser lo bastante seria y constituir un incumplimiento fundamental de sus responsabilidades laborales.

En aras de lograr esta proporcionalidad entre la falta y la sanción, es imperativo evaluar la gravedad de la infracción y la adecuación de la sanción, tomando en cuenta diversos factores. Estos factores engloban la naturaleza del incumplimiento, su impacto en la empresa, la frecuencia de comportamientos similares por parte del empleado, las repercusiones en terceros afectados, entre otros aspectos; de este modo, el empleador debe llevar a cabo una evaluación objetiva y lógica para determinar si la infracción justifica el despido y si la sanción del despido está en proporción con la seriedad de la conducta. Es relevante destacar que el principio de proporcionalidad busca evitar la aplicación de sanciones excesivas o desproporcionadas en relación con la falta cometida, lo que significa que en determinadas situaciones se puede considerar la imposición de sanciones menos rigurosas o medidas disciplinarias alternativas en lugar del despido, siempre y cuando estas sean adecuadas para enmendar la conducta del empleado y salvaguardar los intereses legítimos de la empresa. En última instancia este principio vela por la justicia y la equidad en el proceso de despido disciplinario al asegurar que las acciones tomadas sean proporcionadas y razonables en relación con la infracción cometida.

Un tercer principio mencionado por la doctrina es el de inmediatez, que añade otra capa de restricción al proceso de despido disciplinario. De acuerdo con este principio, el empleador debe proceder con el despido disciplinario de manera inmediata tan pronto como tome conocimiento de los hechos que lo fundamentan: de hecho, los retrasos injustificados en la aplicación de la sanción pueden conllevar a la pérdida de la causa justa para el despido. Por lo

tanto, este principio establece que una vez que el empleador tenga conocimiento de la falta o el comportamiento del empleado que justificaría el despido, no debería haber un aplazamiento injustificado en la implementación de la sanción disciplinaria.

El artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores aborda esta cuestión en términos generales en relación con la prescripción de infracciones y faltas cometidas por los trabajadores. En casos de faltas muy graves, que son aquellas que podrían resultar en un despido disciplinario, la prescripción se establece en 60 días a partir del conocimiento de la comisión de la falta o en seis meses desde su comisión. No obstante, es importante considerar los convenios colectivos para comprender en detalle las disposiciones específicas sobre esta materia.

Este principio persigue asegurar que el empleador tome decisiones oportunas y evite dilaciones innecesarias en la aplicación de medidas disciplinarias, especialmente el despido disciplinario, que es una de las medidas más significativas: la implementación inmediata del despido disciplinario se basa en la idea de que cualquier falta o conducta inapropiada del empleado debe ser abordada de manera pronta y efectiva para mantener la armonía y el orden en el entorno laboral. Es importante resaltar que el principio de inmediatez no exige que el despido se lleve a cabo instantáneamente en todos los casos., ya que en situaciones complejas, puede ser necesario llevar a cabo una investigación exhaustiva o recopilar pruebas adicionales antes de tomar una decisión definitiva. Sin embargo, cualquier demora en la implementación de la medida disciplinaria debe ser razonable y justificada en función de las circunstancias específicas del caso. En resumen, el principio de inmediatez busca garantizar una respuesta oportuna y razonable a las infracciones laborales, evitando tanto la precipitación como las demoras indebidas en el proceso de despido disciplinario.

En cuarto lugar, la doctrina aborda el principio de culpabilidad, que establece como requisito fundamental para la ejecución de un despido disciplinario la existencia de una responsabilidad o culpa por parte del empleado. Esta premisa demanda que el incumplimiento sustancial sea imputable directamente al trabajador y no a circunstancias externas a su comportamiento. En esencia, para que un despido disciplinario sea válido, es necesario evidenciar que el trabajador ha incurrido en una transgresión grave de sus deberes laborales de manera voluntaria o negligente, lo que se traduce en que la conducta o falta cometida debe poder atribuirse al

empleado y no a elementos ajenos, como situaciones fuera de su control o decisiones empresariales que no sean responsabilidad directa de su acción personal.

El propósito fundamental de este principio de culpabilidad es asegurar que la extinción laboral disciplinaria se fundamente en la responsabilidad individual y directa del trabajador en relación con sus acciones u omisiones, lo que implica que el empleador debe evaluar si la infracción es resultado de una actuación deliberada, negligente o imprudente por parte del empleado. En este contexto, es importante destacar que este principio no conlleva la necesidad de que la falta sea intencional o dolosa, ya que abarca también los casos en que los incumplimientos graves derivan de negligencia o imprudencia, siempre y cuando se pueda demostrar una conexión causal directa entre la acción del empleado y la falta cometida.

La profundidad del principio de culpabilidad radica en su capacidad para discernir entre responsabilidad individual y factores externos: por lo tanto, en situaciones en las que las causas del incumplimiento sean inherentes a la conducta del empleado, el despido disciplinario puede ser considerado justificable. Sin embargo, si la falta se origina en eventos o decisiones fuera del control del empleado, este principio busca evitar que se le atribuya la responsabilidad de manera injusta. Así, la aplicación adecuada de este principio asegura que la medida de despido disciplinario sea equitativa y que la responsabilidad recaiga en aquellos que efectivamente incurren en incumplimientos de sus obligaciones laborales.

Un quinto principio fundamental es el de legalidad, consagrado a nivel más elevado en el artículo 25.1 de la Constitución Española al establecer que "nadie puede ser condenado o sancionado por actos u omisiones que en el momento de su comisión no constituyan delito, falta o infracción administrativa de acuerdo con la legislación vigente en ese momento". Aunque originalmente concebido para el ámbito penal y administrativo, este principio también es aplicable en el ámbito del derecho laboral, como señala el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, donde se determina que "los trabajadores pueden ser sancionados por la dirección de las empresas por incumplimientos laborales, de acuerdo con la escala de faltas y sanciones definida en las leyes o en el convenio colectivo pertinente".

Este principio de legalidad en el contexto laboral subraya la importancia de que cualquier sanción o medida disciplinaria tomada contra un trabajador esté respaldada por disposiciones

legales o contractuales vigentes en el momento en que se produjo la conducta infractora, lo que significa que, al igual que en el ámbito penal, un empleado no puede ser sancionado por una acción u omisión que, en el momento de su realización, no estuviera contemplada como falta en la legislación laboral o en el convenio colectivo aplicable. El objetivo central del principio de legalidad es salvaguardar los derechos de los trabajadores y asegurar que las medidas disciplinarias sean aplicadas en conformidad con la normativa vigente, además de garantizar que los empleados sean informados y conscientes de las conductas que pueden acarrear sanciones, lo que promueve la transparencia y la equidad en el entorno laboral. En resumen, el principio de legalidad en el ámbito laboral asegura que las sanciones disciplinarias sean congruentes con la legislación laboral y los convenios colectivos en vigor en el momento en que se produjo la infracción, lo que preserva la integridad del proceso disciplinario y protege los derechos de los trabajadores, al tiempo que establece un marco claro y justo para la toma de decisiones relacionadas con la disciplina en el lugar de trabajo.

Un sexto principio de vital importancia es la presunción de inocencia, cuyas bases se encuentran en el artículo 24.2 de la Constitución Española, por lo que se erige como una salvaguardia constitucional esencial⁹³, convertida en derecho fundamental que vincula a todos los poderes públicos, dejando de ser el originario principio general del derecho que informaba la actividad judicial en la clásica fórmula ‘in dubio pro reo’ y ser considerado como principio salvaguardia contra cualquier imputación apriorística de culpabilidad de la persona.

La presunción de inocencia actúa como un pilar fundamental en el sistema legal y de justicia, no solo en el ámbito penal, sino también en el laboral⁹⁴. Bajo este principio, se establece que cualquier trabajador que enfrenta una acusación o sanción disciplinaria conserva la condición

⁹³ Art. 24.2 de la CE: “Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia al letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia. La ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos”.

⁹⁴ Al respecto (entre otras), la STC núm. 6/1995, de 10 de enero: el Tribunal Constitucional señala que la invocación del artículo 24.2 de la CE solo está prevista para los procesos penales y sancionadores de la Administración.

de inocente hasta que se pruebe lo contrario de manera fehaciente, lo que significa que corresponde a quien acusa o sanciona demostrar la culpabilidad del empleado, y no al empleado demostrar su inocencia, en una interpretación extensiva del principio, que conforme a reiteradas sentencias del Tribunal Constitucional tiene cabida para sanciones como consecuencias del ius puniendi público, por lo que la sanción privada (a la que pertenece la impuesta por el empleador al trabajador) queda fuera de la órbita de protección del derecho consagrado por el art. 24.2 de la CE⁹⁵.

En el contexto laboral, la presunción de inocencia opera como una garantía para proteger los derechos y la dignidad de los trabajadores, asegurando que no sean sometidos a sanciones injustas o arbitrarias, ya que antes de aplicar una medida disciplinaria, el empleador debe seguir un proceso equitativo que permita al empleado presentar su versión de los hechos y brindar pruebas en su defensa; además de que cualquier sanción debe ser fundamentada en evidencia sólida y relevante que demuestre la culpabilidad del trabajador⁹⁶. El propósito central de este principio es evitar situaciones en las que los empleados sean tratados como culpables antes de haber sido probada su culpabilidad en un proceso justo y transparente: la presunción de inocencia contribuye a mantener la integridad de la relación laboral, fortaleciendo la confianza entre el empleado y el empleador. En resumen, la presunción de inocencia en el ámbito laboral resalta la importancia de garantizar⁹⁷ un proceso justo y equitativo antes de imponer sanciones disciplinarias, siendo un principio que asegura que los trabajadores sean tratados con justicia y respeto, y que cualquier medida disciplinaria se base en pruebas sólidas y verificables: el principio de presunción de inocencia en el ámbito laboral tiene un alcance mucho más restringido que en los ámbitos penal o sancionador administrativo.

Un séptimo principio, que también ejerce una limitación en la aplicación del despido disciplinario, es el principio de retroactividad. Este principio está consagrado en el artículo 9.3

⁹⁵ SSTC núm. 13/1982, de 1 de abril y núm. 81/88, de 28 de abril de 1988.

⁹⁶ Sobre la no equiparabilidad entre carga de la prueba y presunción de inocencia: PEDRAJAS MORENO, A. «Derecho a la presunción de inocencia y proceso de trabajo». *Derecho Privado y Constitución*. 1994, núm. 4, p. 262.

⁹⁷ PEDRAJAS MORENO, A. «Derecho a la presunción de inocencia y proceso de trabajo». *Derecho Privado y Constitución*. 1994, núm. 4, p. 261.

de la Constitución Española, el cual establece que "la Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos": bajo este principio, las sanciones no pueden tener efectos retroactivos.

En el contexto del despido disciplinario, el principio de retroactividad implica que una sanción no puede ser aplicada a una conducta que ocurrió antes de que la sanción en sí misma fuera establecida o comunicada al empleado; en otras palabras, una vez que una norma disciplinaria ha sido establecida y comunicada, no puede ser usada para castigar comportamientos que tuvieron lugar antes de que la norma estuviera en vigor: esto asegura que los empleados tengan claridad sobre las reglas y sanciones que rigen su conducta y evita que sean castigados por acciones pasadas que no estaban contempladas en la normativa en ese momento.

La retroactividad es un elemento crucial para la seguridad jurídica y para garantizar que los empleados sean tratados de manera justa y previsible, ya que si las sanciones disciplinarias pudieran aplicarse retroactivamente, se abriría la puerta a la incertidumbre y la arbitrariedad en el entorno laboral; además, el principio de retroactividad también ayuda a proteger los derechos individuales de los trabajadores, asegurando que no sean sometidos a sanciones retrospectivas que restrinjan sus derechos de manera injusta. En definitiva, el principio de retroactividad en el despido disciplinario garantiza que las sanciones sean aplicadas de manera prospectiva, es decir, a partir del momento en que la norma disciplinaria ha sido establecida y comunicada, lo que fortalece la seguridad jurídica y protege los derechos individuales de los trabajadores al prevenir sanciones arbitrarias o imprevistas por conductas que ocurrieron antes de la implementación de la normativa en cuestión.

Otro principio que actúa como restricción en el contexto del despido disciplinario es el principio *non bis in idem*, el cual prohíbe que una misma conducta sea sancionada en múltiples ocasiones, funcionando como un límite al poder sancionador del empleador. Este principio, también conocido como ‘no dos veces por la misma causa’, garantiza que una vez que una falta o conducta ha sido sancionada, no pueda ser objeto de nuevas sanciones por el mismo motivo, ya que su propósito es prevenir la imposición de sanciones excesivas o acumulativas sobre un mismo hecho o comportamiento por parte del empleador. En este sentido es importante destacar

que este principio no impide que se tomen medidas disciplinarias adicionales por otras faltas o comportamientos distintos; sin embargo, su aplicación garantiza que el empleador no pueda abusar del poder sancionador imponiendo sanciones reiteradas por la misma causa: el principio *non bis in idem* contribuye a la equidad y la transparencia en el proceso disciplinario al evitar la acumulación excesiva de sanciones y al garantizar que las sanciones sean proporcionales a las faltas cometidas, e igualmente protege los derechos de los empleados al prevenir la aplicación injusta de castigos múltiples por una única conducta. En resumen, el principio *non bis in idem* en el despido disciplinario actúa como un contrapeso que asegura que una misma conducta no sea objeto de sanciones múltiples, evitando así el abuso del poder sancionador y promoviendo la justicia y la proporcionalidad en el proceso disciplinario.

Aparte de estos principios doctrinales que establecen restricciones en la ejecución de despidos disciplinarios, la jurisprudencia ha elaborado varias teorías para evaluar la presencia de una causa justificada en situaciones específicas basadas en casos reales, y ha desarrollado enfoques particulares para determinar si existe una razón válida para llevar a cabo un despido disciplinario. Estas teorías jurisprudenciales son resultado de la interpretación y aplicación de las normativas laborales y los principios generales, en un intento de establecer pautas claras y consistentes para los procesos disciplinarios.

En primer lugar, es esencial resaltar la teoría del incumplimiento contractual, que se fundamenta en la transgresión de las obligaciones esenciales establecidas en el contrato laboral por parte del empleado: estas obligaciones pueden abarcar aspectos como el rendimiento laboral insuficiente, la indisciplina en el entorno de trabajo o la negativa a acatar instrucciones razonables del empleador, entre otros.

En virtud de esta teoría, el despido disciplinario encuentra su justificación cuando el empleado no cumple con las obligaciones esenciales que se estipulan en el contrato de trabajo. Estas responsabilidades pueden incluir la ejecución diligente y eficaz de las tareas laborales (la insuficiencia en el rendimiento se refiere a la incapacidad para cumplir con los estándares de calidad, productividad o eficiencia fijados para el puesto de trabajo), el acatamiento de las políticas y normas internas de la empresa (la indisciplina laboral puede involucrar acciones como incumplir horarios, abusar del tiempo de trabajo, tratar con falta de respeto a colegas o rehusar seguir órdenes justificadas), y la obediencia a instrucciones razonables y legítimas del

empleador (la desobediencia a instrucciones válidas se refiere a rechazar sin razón acatar directrices relacionadas con las labores asignadas). La jurisprudencia ha establecido y desarrollado criterios para determinar en qué instancias estos incumplimientos representan una vulneración de las obligaciones contractuales fundamentales y, por tanto, justifican un despido disciplinario, criterios que consideran aspectos como la gravedad de la infracción, si el incumplimiento es recurrente, las consecuencias que ha tenido para la empresa y si es posible corregir o rehabilitar al empleado. Por esta razón, es crucial reconocer que la aplicación de esta teoría demanda una evaluación caso por caso, tomando en cuenta las circunstancias particulares de cada situación, puesto que el despido disciplinario debe ser equitativo y no excesivo, manteniendo siempre la proporción entre la falta cometida y la sanción impuesta. En síntesis, y aunque la teoría del incumplimiento contractual se basa en las violaciones a las obligaciones fundamentales del contrato laboral y justifica el despido disciplinario, sin embargo, su aplicación precisa de un análisis individualizado para asegurar que la medida tomada sea adecuada y justa en relación con la falta cometida y sus consecuencias.

En segundo término, en la jurisprudencia se presenta la teoría de la gravedad objetiva, que establece que al considerar un despido disciplinario, la severidad del incumplimiento debe ser evaluada sin tener en cuenta la intencionalidad del empleado, y en lugar de centrarse en la motivación detrás del acto, esta teoría se enfoca en el impacto negativo que la falta haya causado en la relación laboral o en la empresa.

Según esta perspectiva, lo crucial para justificar un despido disciplinario no es tanto si el trabajador tuvo la intención o voluntad de cometer la falta, sino más bien los efectos negativos que la falta en sí haya tenido en la dinámica laboral o en el funcionamiento de la compañía. Se sostiene que la gravedad objetiva del incumplimiento es el fundamento de la decisión del empleador de dar por terminado el contrato laboral, con el fin de evitar que el análisis del despido disciplinario se vea limitado a la intención o la motivación del empleado: se concentra en el impacto real y objetivo que la falta haya tenido en el contexto laboral, evaluando la trascendencia de la infracción y su influencia en la relación laboral, en la eficiencia de la empresa o en la armonía entre los empleados.

En este enfoque, se considera que ciertos comportamientos o incumplimientos pueden tener consecuencias tan perjudiciales que justifican la terminación del contrato laboral, incluso si el

empleado no actuó de manera deliberada: por ejemplo, un acto de violencia física en el lugar de trabajo, sin considerar la intención del trabajador detrás de este acto, podría ser considerado un incumplimiento grave y justificar el despido. Por consiguiente, esta teoría resalta la necesidad de realizar un análisis exhaustivo que tome en cuenta las circunstancias únicas de cada caso, evaluando el impacto negativo del incumplimiento en la relación laboral y en la empresa. Asimismo, busca examinar la proporcionalidad y la racionalidad del despido disciplinario en relación con estos efectos, ya que en última instancia, la teoría de la gravedad objetiva busca mantener el enfoque en las consecuencias tangibles de la falta en lugar de la intención subyacente, con el propósito de asegurar una toma de decisiones disciplinarias equitativa y ajustada a la realidad laboral y empresarial.

Una tercera perspectiva relevante en el ámbito de la causa justificada reconocida por la jurisprudencia, es la denominada teoría de la gravedad subjetiva. Esta teoría establece que al aplicar la medida disciplinaria del despido disciplinario, debe considerarse la intencionalidad o culpa del empleado al evaluar la gravedad del incumplimiento cometido; en esencia, se busca examinar si el trabajador actuó con conocimiento y voluntad de contravenir las normativas laborales. Así, al ponderar la gravedad de la falta, se analiza si el empleado actuó con plena conciencia y deliberación al llevar a cabo un comportamiento contrario a las normas laborales establecidas: la identificación de la intencionalidad o culpa del empleado se convierte en un factor crucial para determinar la sanción disciplinaria adecuada.

Este enfoque valora el nivel de responsabilidad individual del trabajador en la comisión del incumplimiento y toma en cuenta su comprensión de las normas laborales pertinentes: si el empleado tenía pleno conocimiento de sus obligaciones y, a pesar de ello, optó por actuar deliberadamente en contra de las normas, la gravedad del incumplimiento se considera mayor, escenario que podría justificar la aplicación de la medida disciplinaria del despido.

La teoría de la gravedad subjetiva tiene como objetivo establecer un vínculo entre la responsabilidad individual del trabajador y la sanción disciplinaria que se impone, ya que se parte del supuesto de que si el incumplimiento fue intencional o culposo, revelando una voluntad consciente de actuar en oposición a las normas, la seriedad de la falta se acentúa y podría justificar la rescisión del contrato laboral. No obstante, la aplicación de esta teoría exige que la empresa, al igual que en el resto de situaciones, realice un análisis minucioso de las

circunstancias específicas del caso en cuestión: esto se debe a que, en el caso de presentarse una demanda, los tribunales y la jurisprudencia examinarán detenidamente la intencionalidad o culpa del empleado, así como otros factores relevantes, análisis que será determinante para decidir si la gravedad del incumplimiento es suficiente para respaldar el despido disciplinario.

En resumen, la teoría de la gravedad subjetiva reconocida por la jurisprudencia, pone el foco en la intencionalidad o culpa del empleado al evaluar la seriedad de un incumplimiento, y busca establecer una correlación directa entre la responsabilidad del trabajador y la sanción disciplinaria, considerando si el acto transgresor fue realizado conscientemente en contra de las normas. Sin embargo, su aplicación demanda un análisis detallado de las circunstancias particulares para asegurar la justicia y la equidad en el proceso disciplinario.

La cuarta teoría, respaldada de manera sustantiva por los tribunales, que actúa como un factor de restricción en el ámbito de los despidos disciplinarios es conocida bajo la denominación de la teoría de los actos propios. Este principio jurídico arraigado establece que una de las partes involucradas no puede contradecir sus propias acciones previas y obtener beneficios de ellas en detrimento de la otra parte. Así, dentro del contexto específico de los despidos disciplinarios, esta teoría se adentra en situaciones donde el empleador ha tolerado o aceptado ciertos comportamientos o incumplimientos por parte del trabajador y, posteriormente, intenta emplearlos como base para justificar el despido. En esencia, la teoría de los actos propios toma forma cuando el empleador ha otorgado permiso o ha admitido determinadas conductas o acciones por parte del trabajador sin tomar acciones disciplinarias al respecto; inactividad por parte del empleador que puede generar en el trabajador expectativas y dudas acerca de lo que está permitido o no dentro del entorno laboral.

La finalidad intrínseca de la teoría de los actos propios es preservar la integridad del marco jurídico y prevenir la potencial arbitrariedad que podría surgir de decisiones de despido tomadas por el empleador. Así, en la eventualidad de que el empleador haya autorizado o respaldado ciertos actos o conductas sin ejercer acciones disciplinarias, se entiende que ha renunciado al derecho de utilizar estos mismos actos como base para un despido en el futuro. En consecuencia, esta teoría tiene como propósito asegurar que el empleador no pueda apoyarse en su propia conducta previa para justificar un despido posterior. Por lo tanto, para aplicar de manera efectiva la teoría de los actos propios, es también de vital importancia realizar un análisis

exhaustivo de las circunstancias particulares de cada caso, lo que implica una evaluación cuidadosa para determinar si la empresa ha demostrado de manera evidente su tolerancia o aceptación de ciertos comportamientos por parte del trabajador, al mismo tiempo, es esencial dilucidar si se ha generado en el empleado una expectativa razonable de que tales actos no serán utilizados en su contra en el futuro. En síntesis, la teoría de los actos propios, respaldada firmemente por los tribunales, opera como una restricción fundamental sobre la capacidad del empleador para llevar a cabo despidos disciplinarios, ya que su objetivo intrínseco radica en garantizar que las acciones u omisiones pasadas del empleador no puedan ser utilizadas a su favor para justificar un despido ulterior.

Una quinta perspectiva, que adquiere relevancia considerable en este contexto laboral, aborda factores tales como la uniformidad en la imposición de sanciones dentro de la empresa, en aras de garantizar que las medidas disciplinarias sean llevadas a cabo sin arbitrariedad ni discriminación. Igualmente, esta teoría puede indagar en la fundamentación de las expectativas racionales por parte del empleador con respecto al comportamiento anticipado de sus trabajadores, tomando en consideración tanto las directrices internas como las pautas convencionales que imperan en la industria correspondiente.

Este enfoque, en su esencia, subraya la importancia de que las sanciones disciplinarias se apliquen con coherencia en toda la organización, evitando así cualquier apariencia de tratamiento desigual o parcial, puesto que la uniformidad en la aplicación de las medidas disciplinarias no solo contribuye a establecer un ambiente laboral más equitativo, sino que también refuerza la credibilidad de la empresa en su manejo de las cuestiones disciplinarias. Asimismo, en lo que respecta a la consideración de las expectativas razonables del empleador en relación con el comportamiento de sus empleados, resulta esencial que las políticas internas de la empresa y las normativas de la industria o sector en el que la empresa se desempeña, sirvan como cimientos sólidos para determinar las pautas de conducta aceptable: en este sentido, el empleador puede, legítimamente, basar sus expectativas en estas directrices, de manera que su perspectiva sobre el comportamiento esperado de los empleados esté en consonancia con las normas y estándares generalmente aceptados en el ámbito laboral. Al evaluar estas expectativas, se busca evitar cualquier aparente arbitrariedad en la imposición de sanciones disciplinarias, y en lugar de decidir basándose únicamente en juicios subjetivos, se valora la razonabilidad de las expectativas del empleador a la luz de las pautas establecidas, lo que contribuye a un proceso

disciplinario más transparente y justo, y respalda la legitimidad de las acciones disciplinarias tomadas por el empleador.

En resumen, esta teoría, que se basa en la consistencia en la aplicación de sanciones dentro de la empresa y en las expectativas razonables del empleador con respecto al comportamiento de los empleados, se erige como un factor importante en la esfera de los despidos disciplinarios. Este enfoque busca promover un ambiente laboral justo y equitativo al garantizar que las sanciones sean aplicadas de manera uniforme y que las expectativas del empleador estén en línea con las normas internas y de la industria. Es decir, que fortalece la integridad del proceso disciplinario y contribuye a una relación laboral más armoniosa y basada en el respeto mutuo.

En última instancia es relevante mencionar la teoría gradualista del despido disciplinario, una perspectiva que sostiene la posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias de menor gravedad en ciertos escenarios, en lugar de recurrir de manera directa al despido como medida disciplinaria. Esta teoría se fundamenta en la premisa de que, en pos de lograr una relación proporcional y equitativa entre las acciones y las consecuencias, es imperativo agotar todas las alternativas menos drásticas antes de optar por la terminación del contrato laboral a través del despido disciplinario, que representa la medida disciplinaria más contundente que el empleador puede implementar.

De acuerdo con esta perspectiva gradualista, se espera que el empleador siga un proceso escalonado al aplicar sanciones disciplinarias; proceso que podría dar inicio con medidas menos severas, como amonestaciones verbales o escritas, suspensiones temporales e incluso traslados a otras responsabilidades laborales, en conformidad con lo que seguramente está establecido en el convenio colectivo que resulta aplicable. La esencia de esta teoría radica en que únicamente cuando estas acciones disciplinarias más suaves no surtan el efecto deseado de corregir la conducta del empleado o proteger los intereses legítimos de la empresa, se podría justificar la aplicación del despido disciplinario.

En este contexto, la teoría gradualista busca salvaguardar que el despido disciplinario sea considerado como la última alternativa, una medida de último recurso. Su implementación busca asegurar que cualquier decisión de despido sea llevada a cabo de manera justa y proporcionada en relación con la gravedad del incumplimiento, ya que considera que en ciertas

ocasiones es factible rectificar el comportamiento del trabajador a través de sanciones disciplinarias de menor envergadura, lo que evita la ruptura irreversible del vínculo laboral y fomenta la corrección del comportamiento inadecuado. Sin embargo, es válido señalar que la aplicación de la teoría gradualista no es universal y presenta limitaciones propias; no es aplicable en todas las circunstancias, ya que existen situaciones en las que el incumplimiento del trabajador es tan serio y grave que justifica la decisión del despido de manera inmediata, sin la necesidad de seguir un proceso progresivo de sanciones: actos como la violencia, el fraude o conductas que amenazan la seguridad de otros empleados o de la empresa misma pueden, en ciertos casos, respaldar una decisión de despido inmediato, sin requerir un enfoque gradual.

En síntesis, la teoría gradualista del despido disciplinario resalta como una perspectiva relevante que aboga por la implementación de sanciones disciplinarias menos severas antes de recurrir al despido, en busca de equidad y proporcionalidad en las decisiones disciplinarias, respaldando la idea de que el despido debe ser una medida de último recurso. Por ende esta teoría, no aplicable a todas las situaciones, debe considerar la gravedad de la falta y las circunstancias específicas para determinar la estrategia disciplinaria adecuada.

6. CONCEPTO Y RASGOS CARACTERÍSTICOS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

A las normas indicadas con anterioridad se le unen aquellas que son propias y particulares de las diferentes relaciones de trabajo, las especificaciones que puedan planearse en las distintas normas sectoriales, convenios colectivos, etc.: el conjunto de normas que son de aplicación al despido disciplinario constituye su marco jurídico.

La facultad de extinguir voluntariamente, por parte del empresario, un contrato de trabajo y el consiguiente despido del trabajador, conforme al incumplimiento grave y culpable que señala el art. 54 del ET, tiene su origen en la resolución de contratos de que habla el art. 1.124 del CC, donde señala que “la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe. El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible”.

Y esta facultad sancionadora del empresario tiene su máxima expresión en la figura del despido disciplinario, ya que⁹⁸ “se configura como exponente máximo del poder disciplinario del empleador” a lo que se añade, respecto a su consideración como facultad del empresario, que la decisión de extinguir el contrato de trabajo por la ejecución del despido disciplinario “la decisión extintiva resulta plenamente potestativa: una opción reconocida al empleador, puesta al servicio de sus propios intereses, que se suponen dañados a resultas del previo incumplimiento del trabajador”.

En línea con lo anterior y directamente relacionado con ello, es necesario destacar respecto a las obligaciones de los trabajadores previstas en el ET⁹⁹ que éstas se encuentran “en los arts. 5, 20 y 21 del ET” (2017, p. 649). En primer lugar, con relación al art. 5 del ET, se establece en el mismo que los trabajadores tienen una serie de deberes básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten; c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley; e) Contribuir a la mejora de la productividad; y f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

En segundo término, el estudio del art. 20 del ET trata sobre la dirección y el control de la actividad laboral, determinando las siguientes obligaciones: 1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue; 2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe; 3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y

⁹⁸ CRUZ VILLALÓN, J. *Compendio de derecho del trabajo*. 12ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019 (p. 406).

⁹⁹ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de derecho del trabajo*. 7ª ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017 (p. 649).

deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad; y 4. El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Finalmente y en tercer lugar respecto de las obligaciones, la referencia al art. 21 del ET, regulador del denominado “pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa”, que se concreta en los siguientes apartados: 1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan; 2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes: a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada; 3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación; y 4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

La justificación de la facultad sancionadora por parte del empresario¹⁰⁰ se encuentra en el artículo 58.1 del ET que “da apoyo legal al empresario, para poder resolver el contrato de trabajo de forma unilateral, sin que sea necesaria la autorización u aprobación por parte de una

¹⁰⁰ DIEGO DÍEZ, I. *Las causas y las formas en el despido disciplinario. Especial referencia a las ofensas verbales y físicas* (Trabajo fin de grado). Tutor: Ana María Badiola Sánchez. Universidad de Cantabria, Facultad de Derecho, Santander, 2015 (pp. 11-13).

autoridad laboral u administrativa que se pronuncie al respecto y que proporcione legitimidad a la decisión tomada por el empresario”. El art. 58.1 del ET, dedicado a las faltas y sanciones de los trabajadores establece literalmente que “los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”.

Este poder sancionador¹⁰¹, debe producirse en el “respeto a la dignidad de la persona humana y al libre desarrollo de su personalidad que ha de quedar garantizado omnicomprendivamente en todos los ámbitos donde se despliegue la acción humana”. Para ello, debe acudirse a las referencias sobre la dignidad que se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos: art. 1 de la DUDH, donde se declara que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Igualmente se emplea como sustento de apoyo tanto la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su art. 1 de la CDFUE al afirmar que “la dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida”, como el art. 2 del TUE, donde se fundamenta la UE en una serie de valores, entre los que se halla el valor del “respeto a la dignidad humana”.

Expuesta la consideración anterior, es interesante manifestar que la facultad sancionadora del empresario se contempla en las sanciones a los trabajadores, como consecuencia de incumplimientos laborales, conforme establece el citado art. 58.1 del ET, y basado en ese poder sancionador del empresario que se traslada al despido de carácter disciplinario establecido por el art. 54 del ET, ya el que el empresario puede de manera unilateral poner extinción a la relación contractual como consecuencia de un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Este precepto, el art. 58.1 del ET, faculta al empresario (o a la dirección de la empresa) para imponer sanciones, facultad derivada del poder de dirección del empresario, poder por parte del empresario para la dirección de la empresa localizado expresamente en dos preceptos de la norma reguladora básica: el ET. Concretamente se encuentra regulado en los siguientes dos arts.: En el art. 1.1 del ET, que determina que el ET será de aplicación “a los trabajadores que

¹⁰¹ ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018 (67-68).

voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”, es decir, que se describe la prestación de servicios del trabajador dentro del ámbito de organización y dirección del empresario; y en el art. 5.1.c) del ET, que señala entre los deberes laborales básicos de los trabajadores, el de “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”.

Sin duda, la mayor expresión del poder empresarial es el despido disciplinario, facultad del empresario que la lleva a cabo por tutela de un interés particular y propio, de naturaleza, como ya se ha apuntado, privada. De esta dualidad de fuerzas, de tensiones, surgen tres teorías que explican tanto la figura del trabajador bajo un acuerdo contractual, como la del empresario y su facultad sancionadora como ejercicio de su acumulación de poder de dirección y organización: una, la teoría contractualista, que defiende el ejercicio del poder de dirección en relación a la autonomía de la voluntad de cada una de las partes; dos, la teoría institucionalista, que determina la existencia del poder de dirección a la existencia de una institución (la empresa) donde el poder del empresario se establece en una relación de supremacía respecto al trabajador; y tres, la teoría normativista, que fija la facultad de poder del empresario en la existencia de una ley o norma que lo ampara.

Por ello¹⁰² puede concluirse que “el poder disciplinario es un poder inherente al poder directivo y organizativo del empresario como elementos identificativos de la relación laboral subordinada”. Sin embargo, en el ámbito del despido disciplinario de las relaciones laborales comunes, el reconocimiento y protección de los derechos fundamentales de las personas y los trabajadores por extensión, como la libertad de expresión, la intimidad, la libertad ideológica y religiosa, entre otros, juega un papel crucial en el equilibrio entre los intereses del empleador y los derechos del trabajador. Derechos fundamentales reconocidos y protegidos por la constitución, la legislación y los tratados internacionales, y que su respeto es una parte esencial de un Estado democrático y de una relación laboral justa. Al otorgar a los trabajadores la libertad de expresión, la intimidad y la libertad ideológica y religiosa, se les concede un espacio esencial para ejercer sus derechos fundamentales y manifestar sus opiniones, creencias y convicciones

¹⁰² ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018 (p. 76).

personales dentro del ámbito laboral. Estos derechos, protegidos tanto a nivel nacional como internacional, garantizan que los trabajadores puedan participar activamente en la sociedad y en la vida pública, incluso en el contexto de su relación laboral.

La libertad de expresión por ejemplo, es un pilar fundamental de una sociedad democrática, y su reconocimiento en el ámbito laboral permite que los trabajadores puedan comunicar sus ideas, inquietudes y opiniones en relación con su trabajo o cualquier otro tema de interés general. Al poder expresarse libremente, los trabajadores tienen la posibilidad de contribuir al debate y la discusión en el entorno laboral, enriqueciendo así la toma de decisiones y la gestión empresarial. Además, la libertad de expresión también implica el derecho a expresar críticas y opiniones disidentes frente a políticas o prácticas laborales que consideren injustas o inadecuadas: esto no solo fortalece el diálogo y la comunicación interna en la empresa, sino que también puede contribuir a la mejora de las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, el derecho a la intimidad es fundamental para proteger la esfera personal y privada de los trabajadores. El respeto a la intimidad implica que la empresa no puede interferir de manera injustificada en la vida privada de sus empleados, ni utilizar información personal con fines que no estén relacionados directamente con el cumplimiento de sus funciones laborales. Esto abarca aspectos como el acceso a comunicaciones privadas, el control de redes sociales o el uso de cámaras de vigilancia en el lugar de trabajo. Asimismo, el reconocimiento de la libertad ideológica y religiosa asegura que los trabajadores puedan manifestar y practicar sus creencias personales, siempre y cuando estas no afecten negativamente al desarrollo de su trabajo o a los derechos de terceros. Esto incluye la posibilidad de llevar a cabo prácticas religiosas, como el uso de símbolos o vestimentas religiosas, siempre que no comprometan la seguridad o el funcionamiento normal de la empresa.

En conjunto, la protección de estos derechos fundamentales otorga a los trabajadores un margen de actuación y participación en el ámbito laboral, fomentando un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y diverso. La promoción de la libertad de expresión, la intimidad y la libertad ideológica y religiosa no solo beneficia a los empleados, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad, la creatividad y la innovación dentro de la empresa. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos derechos no son absolutos y deben ejercerse

de manera responsable y dentro de los límites establecidos por la ley y las normas internas de la empresa: así la libertad de expresión no ampara discursos o actos que inciten a la violencia, discriminen o vulneren los derechos de otras personas, del mismo modo que la intimidad y la libertad ideológica y religiosa deben ejercerse respetando los derechos de los demás y sin afectar el buen funcionamiento del entorno laboral.

Es por ello, que en el ámbito del despido disciplinario, el reconocimiento de estos derechos fundamentales puede influir significativamente en la apreciación de la procedencia o justificación del despido. Si un trabajador ha expresado opiniones o realizado actos amparados por su libertad de expresión, siempre y cuando no incurra en conductas que inciten a la violencia o al odio, por ejemplo, el empleador debe tener en cuenta que estas expresiones pueden estar protegidas y no deben ser motivo de sanción o despido. Asimismo, en el ámbito de la intimidad, el trabajador tiene derecho a que su vida privada y su imagen personal sean respetadas, y esto puede incluir aspectos como el acceso a sus comunicaciones privadas o el uso de cámaras de vigilancia en el lugar de trabajo. Si la empresa vulnera este derecho fundamental, podría enfrentar consecuencias legales y la posible nulidad del despido disciplinario. Al igual que a lo referido a la libertad ideológica y religiosa, a las que el trabajador tiene el derecho de manifestar su religión o creencias personales siempre y cuando esto no interfiera con su desempeño laboral o suponga una carga excesiva para la empresa: sin embargo, la negativa del trabajador a realizar determinadas tareas que entren en conflicto con sus creencias religiosas podría ser un motivo de despido, pero debe ser analizado cuidadosamente para garantizar que se respeten sus derechos fundamentales.

En definitiva, el reconocimiento y protección de los derechos fundamentales de las personas y los trabajadores, en el contexto del despido disciplinario de las relaciones laborales, implica que las empresas deben ser conscientes de que los empleados gozan de ciertas libertades y derechos que deben ser respetados, lo que no impide que se tomen medidas disciplinarias justificadas cuando sea necesario, pero sí que deben existir límites y garantías para evitar abusos y proteger la dignidad y los derechos de los trabajadores. Es esencial que tanto empleadores como trabajadores comprendan y respeten estos derechos, y que los tribunales y autoridades competentes evalúen los casos de despido disciplinario considerando adecuadamente estos elementos.

7. EL CARÁCTER CAUSAL DEL DESPIDO DISCIPLINARIO Y SU INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL

El Estatuto de los Trabajadores señala, en su artículo 58, primer apartado, las sanciones que pueden ser impuestas a los trabajadores por sus empleadores en la situación de incumplimientos de alguna de las obligaciones laborales a las que se ven sometidos¹⁰³ en conformidad con la graduación que estén indicadas en las diferentes disposiciones legales de aplicación o, como así se recoge en el art. 58.1 ET, en el vigente convenio colectivo que también sea de aplicación. Tal y como el art. 54 del ET determina¹⁰⁴, un elenco de causas son las que permiten al empresario ejercer su poder disciplinario, permitiendo la posibilidad de establecer sanciones que supongan la extinción del contrato de trabajo y siempre que se satisfagan una serie de formalidades establecidas para garantizar los derechos del trabajador afectado con tal estricta medida.

El art. 54 ET indica expresamente que el despido del trabajador, por parte del empresario, ha de realizarse en base al ya descrito incumplimiento grave y culpable, conformando¹⁰⁵ un elenco de causas que posibilitan la acción disciplinaria del empresario a lo que el autor lo incardina en un sistema de relaciones laborales donde el despido es considerado, conforme al precepto 54 ET, en un acto causal.

Como se ha expuesto en párrafos precedentes, es en el apartado 2 del art. 54 del ET donde se encuentra la clasificación de incumplimientos contractuales que justifican la decisión del empresario de proceder al despido disciplinario del trabajador. Estos incumplimientos son los siguientes: las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; la indisciplina o desobediencia en el trabajo; las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; la

¹⁰³ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2018). Despido disciplinario. En FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (Ed.), *Tratado del despido* (pp. 69-100). Madrid, España: Wolters Kluwer.

¹⁰⁴ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2018). Despido disciplinario. En FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (Ed.), *Tratado del despido* (pp. 69-100). Madrid, España: Wolters Kluwer.

¹⁰⁵ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2018). Despido disciplinario. En FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (Ed.), *Tratado del despido* (pp. 69-100). Madrid, España: Wolters Kluwer.

disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; y el 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.

Es importante, dentro del contexto del despido disciplinario de las relaciones laborales comunes, abordar y valorar las causas que, si bien no están recogidas de forma expresa en los artículos 54 a 56 del Estatuto de los Trabajadores, sí pueden ser consideradas de manera implícita como fundamentos para justificar el despido disciplinario. Estas causas implícitas pueden incluir situaciones como la competencia desleal, el incumplimiento de deberes de seguridad y salud en el trabajo y el incumplimiento en caso de huelga, entre otras.

En primer lugar, citar la competencia desleal como causa implícita para el despido disciplinario en las relaciones laborales comunes, que trata una situación delicada y compleja que puede surgir en el ámbito laboral: se hace referencia a aquellos casos en los que un trabajador, de forma deliberada, actúa en perjuicio de su empleador o empresa, vulnerando los principios fundamentales de buena fe contractual y lealtad que deben regir la relación laboral. Es de rigor recordar que la buena fe contractual implica que tanto el empleador como el trabajador deben actuar de manera honesta, leal y transparente en sus interacciones laborales, buena fe que se extiende a todas las etapas de la relación de trabajo y se traduce en el respeto mutuo, la colaboración y la protección de los intereses legítimos de ambas partes: por lo tanto, la competencia desleal rompe con este principio básico de confianza y respeto entre empleador y trabajador. Así, una situación de competencia desleal puede manifestarse de diversas formas en el contexto laboral, como por ejemplo cuando un empleado utiliza información confidencial o estratégica de la empresa en beneficio propio o para favorecer a otra entidad, incluso si esto implica perjudicar los intereses de su empleador, lo que puede conllevar incluso el robo o la divulgación de secretos comerciales, estrategias de negocios, listas de clientes o cualquier tipo de conocimiento confidencial que brinde ventajas competitivas a otra entidad a expensas de la empresa para la que trabaja. Otra forma de competencia desleal podría ser la desviación de oportunidades de negocio o clientes hacia otra entidad en la que el trabajador tenga intereses o vinculaciones personales o económicas, con acciones que afectan negativamente los intereses y recursos de la empresa y que pueden perjudicar su posición en el mercado.

Es importante destacar que, aunque la legislación laboral en España no mencione explícitamente la competencia desleal como causa de despido disciplinario, la transgresión de la buena fe contractual y lealtad entre las partes puede ser considerada una base para la terminación del contrato de trabajo; consideración que se sustenta en la jurisprudencia y en el reconocimiento de la necesidad de proteger los intereses legítimos de las empresas frente a actos perjudiciales de sus empleados. En la práctica, la evaluación de un caso de competencia desleal y su justificación como causa para el despido disciplinario requiere de una investigación rigurosa y una valoración equilibrada de las circunstancias específicas, ya que es esencial que el empleador presente pruebas sólidas que demuestren la existencia de la competencia desleal y su impacto negativo en la empresa, al mismo tiempo que el trabajador debe tener la oportunidad de defenderse y presentar su versión de los hechos.

En resumen, la competencia desleal puede ser considerada como una causa implícita para el despido disciplinario en las relaciones laborales comunes, siempre y cuando se acredite que el trabajador ha actuado de manera deliberada en perjuicio de su empleador, vulnerando los principios de buena fe contractual y lealtad, y siempre que se haya realizado una evaluación con seriedad y respeto a los derechos de ambas partes, asegurando que la medida disciplinaria esté justificada y ajustada a la normativa laboral vigente y a la jurisprudencia existente.

En segundo lugar, el incumplimiento de deberes de seguridad y salud en el trabajo es una cuestión de suma importancia en el ámbito laboral, ya que involucra la protección de la integridad física y mental de los trabajadores, así como la prevención de riesgos laborales y accidentes que puedan afectar su salud y bienestar. Aunque esta causa no esté expresamente señalada como motivo de despido disciplinario en la legislación laboral, su relevancia y repercusión en el entorno laboral hacen que sea una materia que considerar para justificar una medida disciplinaria. De hecho, la normativa laboral conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que tanto el empleador como el trabajador tienen la responsabilidad compartida de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Esto implica que el trabajador debe cumplir con las medidas de prevención y protección establecidas por la empresa para evitar accidentes y riesgos laborales y a su vez, el empleador debe proporcionar la formación, información y medios necesarios para que los trabajadores puedan llevar a cabo sus labores en un ambiente seguro. El incumplimiento de los deberes de seguridad y salud puede manifestarse en diversas formas, como la negligencia en el uso de equipos de protección

personal, el desconocimiento o desacato a las normas de seguridad establecidas, la omisión de reportar situaciones de riesgo o el incumplimiento de las medidas preventivas específicas para ciertas tareas o actividades.

La gravedad del incumplimiento puede variar desde faltas leves hasta conductas más graves que pongan en riesgo la vida o salud del trabajador o de sus compañeros. Por ejemplo, si un trabajador no utiliza adecuadamente el equipo de protección en una tarea peligrosa y sufre un accidente grave, o si su conducta imprudente pone en peligro la seguridad de sus compañeros, estos casos podrían ser considerados como infracciones graves que justifiquen el despido disciplinario. Es importante tener en cuenta que, en algunos casos, la responsabilidad también puede recaer en el empleador si no ha proporcionado adecuadamente los medios y condiciones de trabajo seguros, lo que podría generar una situación de riesgo para el trabajador: en estos casos, la determinación de la culpabilidad y la proporcionalidad del despido deberá evaluarse cuidadosamente, considerando todos los factores y circunstancias involucradas.

En la práctica, la evaluación del incumplimiento de deberes de seguridad y salud como causa de despido disciplinario requerirá de una investigación detallada y de pruebas sólidas que demuestren la existencia de la infracción y su gravedad, además de que el trabajador tendrá derecho a presentar su versión de los hechos y a ser escuchado antes de tomar cualquier medida disciplinaria. Es decir, aunque el incumplimiento de deberes de seguridad y salud en el trabajo no esté específicamente señalado como causa de despido disciplinario en la legislación laboral, su importancia y relevancia en el entorno laboral hacen que sea una cuestión que considerar para justificar la medida disciplinaria. La protección de la integridad física y mental de los trabajadores es un deber fundamental que recae tanto en el empleador como en el trabajador, y el incumplimiento de esta responsabilidad puede tener consecuencias serias que deben ser evaluadas con prudencia y justicia.

Además en tercer lugar citar como causa implícita el incumplimiento en caso de huelga, una situación que puede generar controversia y desafíos en el contexto del despido disciplinario de las relaciones laborales comunes. La huelga es un derecho fundamental reconocido a los trabajadores para defender sus intereses laborales y ejercer presión en negociaciones colectivas: sin embargo, el ejercicio de este derecho debe realizarse dentro de los límites legales y respetando los deberes y responsabilidades que conlleva. Por ello, cuando un trabajador

participa en una huelga, debe tener en cuenta tanto sus derechos como sus obligaciones en relación con este acto de protesta: en primer lugar, el trabajador tiene derecho a la huelga y no puede ser sancionado o despedido únicamente por ejercer este derecho; en segundo término, el trabajador también debe respetar ciertos deberes, como el acatamiento de los servicios mínimos establecidos por la ley o acuerdos alcanzados entre las partes para garantizar el mantenimiento de actividades esenciales durante la huelga. El incumplimiento de estos deberes en el contexto de una huelga podría tener repercusiones disciplinarias, incluso si no está expresamente detallado como causa de despido en la legislación laboral, como pueden serlo no cumplir con los servicios mínimos o llevar a cabo acciones que perturben gravemente la normalidad y funcionamiento de la empresa durante la huelga: ambas situaciones podrían ser consideradas como una falta grave que justifique la acción disciplinaria.

Es importante tener en cuenta que cada caso debe ser analizado de forma individual y con cautela para determinar la proporcionalidad y justificación del despido disciplinario. En la evaluación realizada por la empresa ante los hechos conocidos, se debe considerar la gravedad del incumplimiento, el impacto en la empresa y el contexto específico de la huelga. Además, también se debe verificar que no haya otras circunstancias que puedan estar influyendo en la decisión del despido, como la discriminación o la represalia por el ejercicio legítimo del derecho de huelga. En la práctica, los tribunales han tenido que resolver diversos casos relacionados con el despido en el contexto de huelgas, y sus decisiones han sido variadas, ya que algunas sentencias han avalado el despido disciplinario en situaciones de incumplimiento grave durante una huelga, mientras que en otros casos se ha considerado que el despido fue desproporcionado o que existían motivos discriminatorios detrás de la decisión. En conclusión, el incumplimiento en caso de huelga puede ser una causa implícita para el despido disciplinario de las relaciones laborales comunes, siempre que se acredite que el trabajador ha transgredido sus deberes durante la huelga de manera grave y culpable. Sin embargo, es una cuestión delicada que requiere un análisis cuidadoso y respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, evitando cualquier tipo de represalia o discriminación por el ejercicio legítimo del derecho de huelga. Es fundamental que las empresas y empleadores actúen con prudencia y transparencia en estos casos, asegurando que cualquier medida disciplinaria se ajuste a la normativa laboral y se base en fundamentos sólidos y justos.

Es relevante destacar que, aunque estas causas puedan ser valoradas implícitamente como fundamentos para el despido disciplinario, su aplicación y justificación deben realizarse con prudencia y siguiendo los procedimientos legales establecidos. En cada caso concreto, será necesario analizar las circunstancias específicas y evaluar si el incumplimiento es lo suficientemente grave y culpable como para justificar la medida disciplinaria.

En resumen, en el despido disciplinario de las relaciones laborales comunes, se pueden encontrar causas que, aunque no estén expresamente mencionadas en el Estatuto de los Trabajadores, pueden ser consideradas implícitamente como motivos para justificar la terminación del contrato. La competencia desleal, el incumplimiento de deberes de seguridad y salud en el trabajo y el incumplimiento en caso de huelga son ejemplos de estas causas implícitas, que deben ser evaluadas cuidadosamente en cada situación para garantizar que la medida disciplinaria esté debidamente fundamentada y ajustada a la normativa laboral vigente.

Los incumplimientos contractuales del art. 54.2 del ET vienen a completar¹⁰⁶ las notas de gravedad y culpabilidad que deben producirse, apartados de este artículo que deben producirse de manera simultánea y deben estar relacionadas con las normas que existan al respecto en el posible convenio colectivo de aplicación que afecte a esa relación laboral.

En el contexto del despido disciplinario de las relaciones laborales, la gravedad de los incumplimientos del trabajador es un aspecto crucial para determinar si la medida del despido es justificada y proporcionada. En algunos casos, el despido disciplinario puede basarse en la reiteración de actos o conductas que, individualmente considerados, pueden parecer menos graves, pero que en su conjunto demuestran una falta de voluntad del trabajador para corregir su comportamiento, y en otros casos, un solo acto grave puede ser suficiente para justificar el despido inmediato.

La doctrina gradualista, sostenida por los tribunales, aboga por tener en cuenta la reiteración de actos o incumplimientos para evaluar la gravedad de la conducta del trabajador, ya que esta doctrina considera que, en algunas ocasiones, la suma de varias faltas leves puede equipararse

¹⁰⁶ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2018). Despido disciplinario. En FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (Ed.), *Tratado del despido* (pp. 69-100). Madrid, España: Wolters Kluwer, p. 70.

a una falta grave que justifique el despido. Es decir, que se valora la continuidad y persistencia de ciertos comportamientos inadecuados como un factor agravante, lo que permite una perspectiva importante en el ámbito del despido disciplinario, ya que ofrece una aproximación más flexible y contextualizada a la evaluación de la gravedad de la conducta del trabajador, puesto que esta doctrina se fundamenta en considerar la reiteración de actos o incumplimientos para la determinación de la trascendencia de la conducta del trabajador.

En otras palabras, la doctrina gradualista reconoce que, si bien ciertas faltas por sí solas pueden parecer leves o poco significativas, la repetición de estas acciones o comportamientos puede tener un efecto acumulativo que termine generando un impacto considerable en el ambiente laboral o en el cumplimiento de las obligaciones del trabajador. De esta manera, se toma en cuenta el patrón de conducta del empleado como un factor determinante para valorar la gravedad del incumplimiento. Este enfoque busca evitar que los empleadores utilicen de manera excesiva el despido disciplinario por infracciones menores o aisladas, brindando una oportunidad al trabajador para corregir su comportamiento en lugar de recurrir directamente a la medida más extrema del despido.

Sin embargo, es importante destacar que la aplicación de la doctrina gradualista no significa que cualquier reiteración de actos o faltas, por mínimas que sean, justifique automáticamente un despido: los tribunales evaluarán cuidadosamente cada caso, considerando la proporcionalidad y razonabilidad de la medida disciplinaria en relación con la gravedad de la conducta del trabajador y la trascendencia de los incumplimientos en el contexto laboral. Además, la doctrina gradualista también se aplica en el análisis de los antecedentes disciplinarios del trabajador, ponderando si éste ha sido objeto de sanciones previas por conductas similares, ya que la reiteración de dichos comportamientos puede tener un peso adicional en la decisión de aplicar el despido disciplinario, siempre y cuando se cumplan con los principios de proporcionalidad y buena fe exigidos. En resumen, la doctrina gradualista es un criterio valioso para valorar la gravedad de los incumplimientos del trabajador, tomando en consideración la continuidad y persistencia de ciertas conductas inadecuadas, y en la que su aplicación busca equilibrar los derechos y deberes de ambas partes, promoviendo un enfoque más justo y proporcionado en el uso del despido disciplinario como medida correctiva en el ámbito laboral.

Por otro lado, también hay situaciones en las que un solo acto grave puede constituir una infracción suficientemente grave como para justificar el despido disciplinario sin necesidad de que se haya producido una reiteración. Aquí, la gravedad del acto en sí mismo es lo que determina la procedencia del despido, y un solo acto grave cometido por el trabajador puede ser suficiente para justificar el despido disciplinario sin necesidad de que exista una reiteración de conductas similares, ya que este acto único posee tanta gravedad que constituye una infracción lo suficientemente seria como para justificar la medida disciplinaria de manera inmediata. Cuando se habla de "un solo acto grave", se hace referencia a una falta o incumplimiento de tal magnitud que, por sí solo, tiene un impacto importante en la relación laboral o en el desarrollo de las funciones laborales: actos que pueden incluir, por ejemplo, el incumplimiento de normas fundamentales de seguridad, agresiones físicas o verbales graves a compañeros o superiores, conductas de acoso o discriminación, sabotaje intencional, entre otros comportamientos considerados especialmente perjudiciales para la empresa o para el ambiente laboral. En estos casos, la gravedad del acto es tal que no se requiere la reiteración de conductas similares para justificar la decisión del despido disciplinario, por lo que la empresa puede considerar que la confianza y la relación laboral se han roto de forma irremediable debido a la magnitud de la falta cometida, lo que motiva la aplicación inmediata de la medida disciplinaria más severa. Es importante mencionar que, aunque un solo acto grave pueda justificar el despido disciplinario, esto no exime al empleador de cumplir con los procedimientos legales y formales establecidos por la ley para llevar a cabo la terminación del contrato.

En conclusión, en ciertas ocasiones, un solo acto grave puede ser suficiente para justificar el despido disciplinario sin la necesidad de que se haya producido una reiteración de conductas, ya que la gravedad de la falta en sí misma puede ser motivo suficiente para que el empleador tome la decisión de terminar la relación laboral, siempre en el respeto de los procedimientos legales y garantizar el debido proceso para proteger los derechos del trabajador involucrado.

Para medir la gravedad de los incumplimientos del trabajador, es importante considerar una serie de aspectos de interés: a) magnitud del incumplimiento, lo que conlleva evaluar la naturaleza y consecuencias del acto u omisión en relación con las obligaciones laborales del trabajador y el impacto que pueda tener en la empresa; b) reiteración de actos, con el objetivo de determinar si existen comportamientos recurrentes que demuestren una conducta reiterada de incumplimiento, lo que podría agravar la falta; c) antecedentes disciplinarios, siendo necesario considerar el historial disciplinario del trabajador para determinar si ha recibido

previamente advertencias o sanciones por conductas similares; d) contexto y circunstancias, de forma que se analice el contexto en el que se produjo el incumplimiento y las circunstancias específicas que puedan haber influido en la conducta del trabajador; y e) proporcionalidad de la medida, para con ello asegurarse de que el despido disciplinario sea una medida proporcionada y adecuada a la gravedad del incumplimiento, evitando sanciones excesivas o desproporcionadas. Es importante recordar que, ante un despido disciplinario, los tribunales evaluarán la procedencia de la medida y verificarán si se han respetado los principios de proporcionalidad, razonabilidad y buena fe en el procedimiento de despido y siempre se deberá demostrar que el incumplimiento es suficientemente grave y que se han agotado medidas correctivas o sanciones previas antes de recurrir al despido.

En definitiva, la gravedad de los incumplimientos del trabajador en el contexto del despido disciplinario debe analizarse considerando tanto la reiteración de actos como la trascendencia de cada falta individualmente, acudiendo a la doctrina gradualista que sostiene que la reiteración de comportamientos e incumplimientos puede agravar la gravedad de las conductas, aunque también existen casos en los que un solo acto grave puede justificar la medida del despido: para ello, la evaluación de estos aspectos es crucial por lo que debe realizarse cuidadosamente y de manera proporcional para garantizar la justicia y legalidad de la medida disciplinaria.

Respecto a la culpabilidad, es un elemento que juega un papel fundamental para determinar la procedencia y justificación de la medida disciplinaria del despido, en donde la culpabilidad hace referencia a la imputabilidad del trabajador en relación con el incumplimiento o falta que motiva el despido. Existen diferentes grados de culpabilidad que pueden darse en este contexto sancionador: a) una culpa grave o dolosa, referida a situaciones en las que el trabajador comete la falta de manera intencionada o con un alto grado de negligencia, es decir, con consciencia de que su conducta o incumplimiento es inadecuado y, aun así decide llevarlo a cabo (por ejemplo, el caso de un trabajador que roba bienes de la empresa con la intención de beneficiarse personalmente constituiría una culpa grave o dolosa); b) la culpa leve o negligencia leve, situación en la que el trabajador puede haber cometido la falta de manera no intencionada o con una negligencia leve, es decir, sin una intención clara de causar daño o incumplir sus deberes laborales. Sin embargo, aunque no haya una intención maliciosa, la falta de cuidado o atención por parte del trabajador es suficiente para generar una responsabilidad por su comportamiento. Así por ejemplo, si un trabajador omite un procedimiento de seguridad en la manipulación de

maquinaria, lo que resulta en un accidente laboral, podría considerarse una culpa leve o negligencia leve; c) ausencia de culpa o error excusable, caos en que el incumplimiento del trabajador puede deberse a un error comprensible o una falta de conocimiento sobre ciertas normas o procedimientos laborales: en esta situación el trabajador no puede ser culpado por su falta, ya que su conducta se debe a una equivocación que podría considerarse razonable dadas las circunstancias (por ejemplo, si un trabajador desconoce un cambio en las políticas internas de la empresa y, como resultado, incumple una nueva norma, podría considerarse una ausencia de culpa o error excusable).

Es importante tener en cuenta que, en ciertos casos, la culpabilidad puede no ser determinante para justificar un despido disciplinario, como sería el caso de un trabajador que ha cometido una falta leve o negligencia leve, pero ha mostrado un historial laboral ejemplar y ha reconocido su error: en este caso el empleador podría optar por aplicar medidas disciplinarias menos severas, como una amonestación o suspensión, en lugar del despido. En línea con lo precitado, la legislación laboral establece requisitos específicos para el despido disciplinario, tanto en la norma común como en la especial de aplicación o en los convenios colectivos de aplicación, como la necesidad de advertir al trabajador por escrito sobre su comportamiento inadecuado y darle la oportunidad de corregirlo antes de tomar la decisión de despedirlo: en estos casos, la culpabilidad del trabajador puede ser un factor relevante en la evaluación de la proporcionalidad y justificación del despido..

La tesis permite concluir que el elemento de la culpabilidad en el despido disciplinario de las relaciones laborales debe ser valorado con sensatez y al mismo tiempo considerando la naturaleza y gravedad de la falta cometida. La existencia de culpa grave o dolosa podría justificar el despido de manera inmediata, mientras que en casos de culpa leve o negligencia leve, se podrían aplicar medidas disciplinarias menos severas. Además, se debe tener en cuenta la posibilidad de error excusable y la necesidad de cumplir con los requisitos legales establecidos para el despido disciplinario, garantizando siempre el respeto a los derechos del trabajador involucrado.

El despido disciplinario en el ámbito de las relaciones laborales comunes encuentra regulada la forma y el efecto del despido disciplinario en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores en

España, artículo que establece los aspectos formales y los efectos del despido disciplinario, así como las diferentes calificaciones que puede recibir dicha medida.

En primer lugar, se establece que el despido debe ser notificado por escrito al trabajador, en el que se deben detallar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Además, se indica que por convenio colectivo pueden establecerse otras exigencias formales para el despido. Entre las especialidades se identifica el caso de que el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, en cuya situación se procederá a la apertura de un expediente contradictorio, en el que se oirán también a los demás miembros de la representación a la que pertenezca. Igualmente, si el trabajador está afiliado a un sindicato, el empresario deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales correspondientes.

En segundo lugar, se establece que si el despido se realiza sin cumplir con los requisitos formales establecidos en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido que cumpla con dichos requisitos. Sin embargo, este nuevo despido solo surtirá efectos desde su fecha y solo puede efectuarse dentro del plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Durante este proceso, el trabajador debe permanecer dado de alta en la Seguridad Social y el empresario debe poner a su disposición los salarios devengados durante esos días intermedios.

En tercer lugar, el despido puede ser calificado como procedente, improcedente o nulo. Así, establece la norma citada que se considerará procedente el despido disciplinario cuando el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación quede acreditado; y será improcedente en caso contrario o cuando su forma no se ajuste a lo establecido en el apartado 1 del art. 55 del ET.

Por otro lado, será nulo el despido que tenga como motivo alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o que se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Además, se establecen ciertas situaciones en las que el despido será nulo, como el caso de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato 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. También será nulo el despido en situaciones relacionadas con trabajadoras embarazadas, trabajadores que hayan solicitado permisos o estén disfrutando de ellos, o trabajadoras víctimas de violencia de género. En estas situaciones, el despido tendrá como efecto la readmisión inmediata del trabajador y el abono de los salarios dejados de percibir.

Por último, el despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

En resumen, el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece las formalidades y efectos del despido disciplinario en las relaciones laborales comunes, así como las diferentes calificaciones que puede recibir dependiendo de la acreditación de los hechos alegados por el empresario. También se protegen los derechos fundamentales de los trabajadores, estableciendo que ciertas situaciones de despido serán consideradas nulas, lo que conlleva la readmisión inmediata del trabajador y el abono de los salarios dejados de percibir. Por otro lado, se establece que el despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo sin generar indemnización o salarios de tramitación.

A continuación, se presenta un análisis de cada una de estas causas. Comentar *ab initio* que, como ya se explicitó en la teoría gradualista, la proporcionalidad de las sanciones obliga a la adecuación a cada persona, a cada acción y a cada caso concreto, siempre en concurrencia con los criterios de gravedad y culpabilidad examinados. Y son las causas establecidas en las relaciones laborales generales, ya que las causas de despido disciplinario en las relaciones laborales especiales o aquellas con particularidades se analizan en los apartados correspondientes de este trabajo. No obstante, la existencia de causas específicas de despido que son exclusivas de una determinada relación laboral especial o que no se encuentran en la lista general de causas de despido refleja la necesidad de abordar de manera particular las particularidades y características únicas de cada tipo de empleo en esa relación laboral, ya que son causas específicas diseñadas para proteger los intereses y necesidades específicas de los trabajadores y empleadores involucrados en esas relaciones laborales especiales.

Cuando se trata de relaciones laborales especiales, como las de los trabajadores de alta dirección, los deportistas profesionales, los artistas en artes escénicas o los trabajadores en establecimientos militares, entre otros, es fundamental tener en cuenta sus particularidades para

garantizar un marco normativo adecuado. Ha de recordarse que cada una de estas relaciones laborales tiene sus propias dinámicas, riesgos y desafíos, por lo que la inclusión de causas específicas de despido se justifica por diversas razones: a) protección de los intereses del empleador, puesto que algunas relaciones laborales especiales pueden implicar una mayor confianza y responsabilidad por parte del trabajador, como en el caso de los trabajadores de alta dirección, y en estas situaciones, las causas específicas de despido se enfocan en aspectos como la pérdida de confianza o la incompatibilidad en la toma de decisiones estratégicas; b) respeto a los derechos de los trabajadores, ya que en las relaciones laborales especiales, como la de los trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo, se requiere una mayor protección para evitar la discriminación y asegurar el cumplimiento de sus derechos laborales; c) la consideración de factores específicos del trabajo, debido a que algunas relaciones laborales especiales pueden estar sujetas a condiciones y riesgos particulares, como los deportistas profesionales expuestos a lesiones o los trabajadores en establecimientos militares que enfrentan situaciones de alta presión y estrés, es decir, existencia de causas específicas de despido que, en estos casos señalados, pueden estar relacionadas con el rendimiento, la seguridad o el cumplimiento de normas específicas; d) el cumplimiento de las normativas especiales: algunas relaciones laborales especiales o con particularidades están reguladas por normativas específicas (como los abogados en despachos de abogados o el personal civil en establecimientos militares), lo que conlleva a que las causas de despido pueden estar vinculadas a incumplimientos de esas regulaciones especiales; e) la adaptación a la naturaleza de la actividad laboral, puesto que en relaciones laborales especiales relacionadas con el arte, la cultura o actividades técnicas, las causas de despido pueden estar relacionadas con el cumplimiento de contratos o el rendimiento artístico o técnico.

En general, las causas específicas de despido en relaciones laborales especiales buscan garantizar la adecuada protección y funcionamiento de esos empleos particulares, por lo que se requiere que la inclusión de estas causas no solo sea necesaria para abordar las singularidades de cada relación laboral especial, sino que también busca evitar interpretaciones ambiguas o injustas en casos que no se ajusten a la normativa general. Lo que sí es determinante es que estas causas específicas se establezcan de manera clara y precisa en la legislación laboral para proteger tanto a los trabajadores como a los empleadores involucrados en estas relaciones especiales y garantizar una convivencia laboral justa y equitativa.

La diferenciación entre las causas generales de despido que se aplican a todas las relaciones laborales y aquellas específicas de las relaciones laborales especiales o con particularidades tiene su fundamento en la naturaleza y características propias de cada tipo de empleo. Esta distinción busca garantizar una regulación más adecuada y justa para cada tipo de relación laboral, considerando sus particularidades y necesidades específicas. Así, las causas generales de despido, presentes en la legislación laboral común, son aplicables a la mayoría de los trabajadores y se refieren a situaciones o comportamientos que afectan de manera similar a todas las empresas e industrias. Estas causas, como el incumplimiento grave de obligaciones laborales, el acoso, el fraude, la mala conducta o la incompetencia laboral, son consideradas perjudiciales para cualquier tipo de organización y pueden dar lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Por otro lado, las causas específicas de despido en las relaciones laborales especiales o con particularidades se ajustan a las características y necesidades propias de esos empleos: cada una de estas relaciones laborales presenta peculiaridades que hacen necesario establecer causas de despido específicas para garantizar el buen funcionamiento y los intereses involucrados en esos ámbitos laborales. Por ejemplo: en el caso de los trabajadores de alta dirección, la falta de confianza entre el empleador y el empleado puede ser un motivo de despido, ya que la toma de decisiones y la dirección de la empresa son aspectos críticos para su funcionamiento; o en los empleados de hogar, dónde la pérdida de confianza y la afectación de la convivencia pueden ser causas específicas de despido debido a la naturaleza de su relación laboral en un entorno familiar; en otras relaciones laborales especiales, como la de los deportistas profesionales o las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, pueden existir causas de despido relacionadas con el rendimiento deportivo o el cumplimiento de contratos comerciales.

Es esencial tener en cuenta que las relaciones laborales especiales o con particularidades, debido a su singularidad, requieren de un enfoque más específico en cuanto a las causas de despido para proteger tanto los derechos de los trabajadores como los intereses de las partes involucradas en estas relaciones: la existencia de causas específicas de despido para estas relaciones ayuda a evitar ambigüedades o conflictos legales y permite una aplicación más precisa y justa de la normativa laboral en cada caso particular.

En definitiva, la distinción entre causas generales de despido y causas específicas de las relaciones laborales especiales o con particularidades obedece a la necesidad de adaptar la legislación laboral a la diversidad de situaciones y contextos laborales. Las causas específicas se diseñan para abordar de manera más precisa los desafíos y particularidades que presentan estas relaciones, mientras que las causas generales se aplican de manera más amplia a la mayoría de las relaciones laborales. Esta diferenciación busca lograr un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la promoción de relaciones laborales justas y eficientes en cada ámbito específico.

8. DOCTRINA CONSTITUCIONAL SOBRE LOS DESPIDOS DISCIPLINARIOS

La doctrina constitucional en relación con los despidos disciplinarios constituye un pilar fundamental en la jurisprudencia laboral contemporánea, ya que los tribunales y órganos judiciales han desempeñado un papel crucial al establecer los principios y estándares que rigen la terminación del contrato laboral por motivos disciplinarios. En este apartado, se aborda la evolución, los criterios y las cuestiones clave de la doctrina constitucional sobre los despidos disciplinarios, destacando su influencia en el ámbito laboral y su interacción con los derechos fundamentales de los trabajadores.

Evolución histórica y principios fundamentales

La doctrina constitucional sobre los despidos disciplinarios ha evolucionado a lo largo del tiempo en respuesta a los cambios en la sociedad, la economía y las relaciones laborales: desde el reconocimiento de los derechos fundamentales en la Constitución, los tribunales han sido llamados a equilibrar los intereses legítimos de los empleadores con la protección de los derechos de los trabajadores. En este contexto, se han establecido principios fundamentales que guían la apreciación y la revisión de los despidos disciplinarios, como el derecho a la defensa, la proporcionalidad de la sanción y la revisión judicial efectiva. La evolución histórica de la doctrina constitucional sobre los despidos disciplinarios ha sido un proceso dinámico y en constante adaptación, influenciado por las transformaciones sociales, económicas y legales que han marcado la evolución de las relaciones laborales. Desde la incorporación de los derechos fundamentales en la Constitución, los tribunales han desempeñado un papel crucial al establecer un marco normativo que busca armonizar los intereses legítimos de los empleadores con la

necesidad de salvaguardar los derechos y dignidad de los trabajadores. Con el reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales, los despidos disciplinarios dejaron de ser simplemente una cuestión contractual para convertirse en un ámbito en el que se entrecruzan principios fundamentales de justicia, igualdad y protección de la dignidad humana. Los tribunales, en su función de intérpretes de la Constitución, se han visto en la tarea de establecer pautas claras para evaluar la legalidad y legitimidad de los despidos disciplinarios a la luz de estos valores.

Uno de los principios esenciales que ha emergido de la doctrina constitucional es el derecho a la defensa. Este principio reconoce que un trabajador tiene el derecho fundamental a ser informado adecuadamente sobre las acusaciones en su contra, a presentar pruebas, a contar con un plazo razonable para preparar su defensa y a ser escuchado antes de que se tome una decisión de despido. Esta salvaguardia se basa en el principio más amplio del debido proceso, garantizando que las decisiones de despido se tomen de manera justa y equitativa. Asimismo, la proporcionalidad de la sanción ha sido un pilar en la doctrina constitucional sobre despidos disciplinarios. Los tribunales han enfatizado que las sanciones impuestas a los trabajadores deben ser proporcionales a la gravedad de la infracción cometida. Esto implica un análisis cuidadoso de factores como la naturaleza de la conducta, el historial del trabajador y las circunstancias atenuantes o agravantes que puedan estar presentes. La proporcionalidad busca prevenir sanciones excesivamente severas que puedan afectar desproporcionadamente los derechos del trabajador. Además, la revisión judicial efectiva ha sido un principio reiterado en la doctrina constitucional. Los tribunales han reconocido la importancia de que los trabajadores tengan acceso a un recurso efectivo para impugnar los despidos disciplinarios ante instancias judiciales imparciales y competentes. Esto garantiza que las decisiones de despido sean revisadas de manera objetiva y que los trabajadores tengan la oportunidad de presentar sus argumentos y pruebas ante un tribunal.

En resumen, la evolución de la doctrina constitucional sobre despidos disciplinarios refleja una transformación significativa en la concepción y tratamiento de esta cuestión en el ámbito laboral y los tribunales han forjado principios fundamentales, como el derecho a la defensa, la proporcionalidad de la sanción y la revisión judicial efectiva, que actúan como salvaguardias para equilibrar los intereses en juego y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en el contexto de los despidos disciplinarios.

Criterios para la validez de los despidos disciplinarios

La jurisprudencia constitucional ha delineado una serie de criterios que deben cumplirse para que un despido disciplinario sea considerado válido, criterios que abarcan aspectos como la gravedad de la conducta imputada al trabajador, la existencia de pruebas suficientes, el respeto al procedimiento adecuado y la coherencia entre la sanción y la infracción cometida. La ponderación de estos criterios en cada caso individual se convierte en un elemento esencial para determinar si la terminación del contrato laboral cumple con los requisitos constitucionales y legales. La jurisprudencia constitucional ha establecido igualmente una serie de criterios intrínsecos que deben ser satisfechos para que un despido disciplinario sea considerado válido y acorde con los requisitos constitucionales y legales: criterios que actúan como guías esenciales para evaluar la legalidad y justificación de la terminación del contrato laboral por motivos disciplinarios, por lo que el análisis detallado y la ponderación de estos criterios en cada caso individual se convierten en un proceso esencial para determinar si la decisión de despido cumple con los estándares jurídicos aplicables. Así existen los siguientes criterios:

- Gravedad de la conducta imputada al trabajador

La gravedad de la conducta imputada al trabajador es un factor determinante en la validez del despido disciplinario, por lo que los tribunales evalúan si la conducta del trabajador en cuestión constituye una infracción lo suficientemente grave como para justificar la terminación del contrato laboral. La conducta debe ser analizada en relación con la naturaleza de la actividad laboral, las políticas internas de la empresa y las normas éticas generalmente aceptadas.

- Existencia de pruebas suficientes

La jurisprudencia constitucional exige que existan pruebas sólidas y convincentes que respalden la acusación contra el trabajador, donde la carga de la prueba recae en el empleador, quien debe demostrar la veracidad de las alegaciones y la vinculación de la conducta imputada al trabajador de manera inequívoca. Por tanto, las pruebas deben ser suficientemente robustas para establecer una conexión razonable entre la infracción alegada

y la acción del trabajador que derive en la acción de despido por parte de la empresa y que quede sin duda demostrado.

- Respeto al procedimiento adecuado

El respeto al debido proceso es un principio fundamental en el análisis de despidos disciplinarios, por ello los tribunales consideran si se ha proporcionado al trabajador la oportunidad adecuada de presentar su defensa y argumentos antes de tomar la decisión de despido, lo que implica que se siga un procedimiento justo y transparente que permita al trabajador expresar su versión de los hechos, presentar pruebas y ser escuchado antes de que se tome una determinación.

- Coherencia entre la sanción y la infracción cometida

La coherencia entre la sanción impuesta y la gravedad de la infracción cometida es esencial para que un despido disciplinario sea válido, de ahí que los tribunales evalúan si la sanción es proporcionada y adecuada a la naturaleza de la conducta imputada. Una sanción excesiva en relación con la infracción puede llevar a la invalidez del despido, mientras que una sanción insuficiente podría socavar la eficacia del régimen disciplinario de la empresa. En última instancia, la ponderación y el análisis equilibrado de estos criterios en el contexto de cada caso individual son elementos esenciales para determinar si la terminación del contrato laboral por motivo disciplinario cumple con los estándares establecidos por la jurisprudencia constitucional. Los tribunales valoran cuidadosamente cada aspecto y consideran los detalles y las circunstancias únicas de cada situación para garantizar que la decisión de despido se ajuste a los principios de justicia, equidad y protección de los derechos de los trabajadores.

- Interacción con los derechos fundamentales del trabajador

La doctrina constitucional sobre despidos disciplinarios también se entrelaza con los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución y en los tratados internacionales, donde la protección de la dignidad humana, la libertad de expresión y otros derechos relevantes juegan un papel crucial en la evaluación de la validez de un despido

disciplinario. Los tribunales han sido llamados a sopesar cuidadosamente los intereses de ambas partes y a garantizar que las sanciones disciplinarias no menoscaben indebidamente los derechos fundamentales del trabajador. La interacción entre la doctrina constitucional sobre despidos disciplinarios y los derechos fundamentales de los trabajadores representa un aspecto central en la evaluación de la validez y legalidad de las decisiones de terminación del contrato laboral por motivos disciplinarios, por lo que los tribunales, en su función de custodios de la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos, han asumido la responsabilidad de asegurar que los despidos disciplinarios se ajusten a los estándares fundamentales de respeto a la dignidad humana, la justicia y la protección de los derechos fundamentales de los individuos.

- Protección de la dignidad humana

La protección de la dignidad humana es un principio fundamental que subyace en la interpretación de la legalidad de los despidos disciplinarios, y para ello los tribunales consideran si la finalización del contrato laboral ha respetado la dignidad intrínseca del trabajador, evitando la imposición de sanciones arbitrarias, humillantes o degradantes: los despidos que socavan la dignidad de un trabajador pueden ser considerados contrarios a los valores consagrados en la Constitución y en los tratados internacionales.

- Libertad de expresión y otros derechos relevantes

La libertad de expresión y otros derechos fundamentales también entran en juego en la evaluación de los despidos disciplinarios, por lo que los tribunales consideran si el despido se ha basado en la expresión de opiniones o críticas legítimas por parte del trabajador. Así, la libertad de asociación y otros derechos relacionados con el ámbito laboral también pueden ser relevantes en la valoración de la legalidad de la terminación del contrato.

- Ponderación de intereses

En muchos casos, los tribunales se ven en la tarea de sopesar los intereses en conflicto entre el empleador y el trabajador: por un lado, el empleador tiene el derecho de proteger su negocio y mantener un ambiente laboral ordenado y eficiente; y por otro lado, el trabajador

tiene derechos fundamentales que deben ser respetados incluso en el contexto de un despido disciplinario. La ponderación de estos intereses puede resultar en la invalidación de despidos que, aunque justificados desde la perspectiva empresarial, vulneran de manera injustificada los derechos del trabajador.

- Límites a las sanciones disciplinarias

La jurisprudencia constitucional ha establecido que las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador deben ser proporcionadas y razonables en relación con la infracción cometida. Los tribunales consideran si la sanción es congruente con la conducta imputada y si respeta los derechos fundamentales del trabajador, ya que las sanciones excesivas pueden ser vistas como una forma de represalia o de menoscabo injustificado de los derechos del trabajador, lo cual podría llevar a la invalidez del despido.

En resumen, la interacción entre la doctrina constitucional sobre despidos disciplinarios y los derechos fundamentales del trabajador es una dimensión esencial en la evaluación de la legalidad y la justicia de las decisiones de terminación del contrato laboral. Los tribunales, en su rol de protectores de los derechos humanos, buscan garantizar que los despidos disciplinarios se mantengan dentro de los límites establecidos por la Constitución y los tratados internacionales, y que los derechos fundamentales de los trabajadores sean respetados y protegidos en todo momento.

Conforme a lo anterior, la doctrina constitucional sobre los despidos disciplinarios constituye un marco jurídico esencial que guía la toma de decisiones en el ámbito laboral, ya que su evolución a lo largo de los años ha contribuido a la protección de los derechos de los trabajadores y a la consolidación de principios que equilibran los intereses de las partes involucradas en el contrato laboral.

Análisis de sentencias del Tribunal Constitucional sobre despidos disciplinarios

En el marco de esta sección, se lleva a cabo un análisis exhaustivo y crítico de las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en relación con los despidos disciplinarios, con el objetivo principal de examinar la evolución, los enfoques jurídicos y los principios

fundamentales que han guiado las decisiones del Tribunal en casos de despidos disciplinarios. Este examen permite una comprensión más profunda de la interpretación constitucional de esta cuestión esencial en el ámbito laboral.

Las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en relación con los despidos disciplinarios revisten una trascendencia significativa en el panorama legal y laboral, puesto que al ser el máximo intérprete de la Constitución, el Tribunal desempeña un papel central en la conformación y delimitación de los límites legales y constitucionales en el ejercicio del poder disciplinario por parte de los empleadores. Por tanto, sus decisiones ejercen un impacto profundo en las prácticas y políticas laborales tanto en el ámbito empresarial como en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. El análisis detallado de estas sentencias proporciona una visión clara de cómo el Tribunal Constitucional ha aplicado los principios constitucionales a situaciones reales de despidos disciplinarios: a medida que las relaciones laborales evolucionan y se adaptan a las cambiantes condiciones sociales y económicas, las sentencias del Tribunal guían la interpretación de los derechos y obligaciones de ambas partes involucradas en el contrato laboral. En consecuencia, este análisis de sentencias se presenta como un instrumento esencial para comprender la evolución de la jurisprudencia constitucional en este campo y su influencia en la doctrina laboral. La comprensión detallada de los razonamientos y conclusiones de las sentencias proporcionará una base sólida para discutir, evaluar y contextualizar los criterios utilizados por el Tribunal para determinar la validez de los despidos disciplinarios. La selección de las sentencias que han sido objeto de análisis en esta sección se ha basado en un proceso meticuloso y exhaustivo. Para llevar a cabo esta tarea, se empleó el buscador de sentencias del Tribunal Constitucional, utilizando como palabra clave ‘despido disciplinario’ dentro de sus resultados en los fundamentos jurídicos¹⁰⁷. Este enfoque garantizó una cobertura completa de todas las sentencias relevantes en las que el Tribunal ha abordado la cuestión de los despidos disciplinarios. Al utilizar esta búsqueda, se obtuvo un total de 62 sentencias que abordaban directamente esta temática.

El objetivo detrás de esta metodología de selección fue asegurar una representación integral de las decisiones del Tribunal en el ámbito de los despidos disciplinarios. Al analizar la totalidad

¹⁰⁷ Buscador de STC, disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/>

de las sentencias, se logra una visión completa y actualizada de cómo el Tribunal ha interpretado y aplicado los principios constitucionales en esta área.

Una vez recopiladas las 62 sentencias que abordan el tema de los despidos disciplinarios, se procede a la lectura y evaluación individual de cada una de ellas. Este proceso implica un análisis minucioso de los razonamientos, conclusiones y consideraciones jurídicas presentes en cada sentencia. Durante esta etapa, se prestaron especial atención a tres criterios principales:

- **Relevancia jurídica:** se identifican aquellas sentencias que presentaban argumentos y razonamientos jurídicos de alta relevancia en el contexto de los despidos disciplinarios. Estas sentencias se caracterizan por abordar cuestiones jurídicas de importancia y por proporcionar claridad en la aplicación de los principios constitucionales a situaciones concretas de despidos disciplinarios.
- **Influencia en la doctrina:** se evalúa cómo cada sentencia había influido en la doctrina laboral y en la jurisprudencia posterior. Aquellas sentencias que habían establecido precedentes o que habían sido citadas y referenciadas en decisiones posteriores se consideraron de especial interés, ya que reflejaban el impacto real en la interpretación y aplicación de la ley laboral.
- **Representación de diferentes enfoques:** se tiene en cuenta la diversidad de enfoques y perspectivas presentes en las sentencias. Se seleccionan casos que reflejan una variedad de argumentos y puntos de vista, lo que permite abordar las complejidades y matices inherentes a los despidos disciplinarios desde múltiples ángulos.

En resumen, la metodología utilizada para la selección y análisis de las sentencias del Tribunal Constitucional sobre despidos disciplinarios es rigurosa y centrada en garantizar una representación completa y equilibrada de la jurisprudencia en este ámbito. El proceso de lectura y evaluación individual de las sentencias permite identificar aquellas que cumplen con los criterios de relevancia, influencia en la doctrina y representación de diferentes enfoques, contribuyendo así a un análisis completo y fundamentado en esta sección de la tesis.

Análisis de sentencias

En el anexo correspondiente de esta tesis se recoge el análisis de las 62 sentencias del Tribunal Constitucional referidas al despido disciplinario, a lo largo de su existencia. Cada sentencia es analizada desde cinco aspectos: una síntesis descriptiva, una síntesis analítica, el resumen de los hechos, el análisis de la sentencia y un extracto final.

Comparación y contraste entre sentencias

La etapa de comparación y contraste entre las sentencias del Tribunal Constitucional sobre el despido disciplinario de trabajadores implica un análisis profundo y sistemático de las decisiones judiciales. Este análisis tiene como objetivo identificar las similitudes y diferencias fundamentales entre las sentencias, permitiendo así una comprensión más rica de cómo el Tribunal ha abordado y resuelto diversas situaciones relacionadas con los despidos disciplinarios.

- **Identificación de similitudes clave**

Durante el proceso de comparación, se han identificado similitudes clave entre las sentencias que abordan el despido disciplinario de trabajadores, similitudes que se manifiestan en términos de los argumentos legales utilizados, los principios jurídicos aplicados y los enfoques en la ponderación de los intereses en juego. La identificación de similitudes revela patrones en la jurisprudencia, resaltando conceptos y consideraciones recurrentes que han guiado la interpretación del Tribunal en esta área.

- **Diferencias sustanciales en los enfoques**

Al mismo tiempo, se han identificado diferencias sustanciales entre las sentencias analizadas. Estas diferencias se manifiestan en las interpretaciones de los principios constitucionales, los razonamientos aplicados en cada caso individual y los resultados alcanzados por el Tribunal, discrepancias que surgen debido a las particularidades de cada caso, las circunstancias específicas y los matices jurídicos involucrados: la identificación

de diferencias en los enfoques destaca la flexibilidad y adaptabilidad de la jurisprudencia a situaciones variadas de despidos disciplinarios.

- Factores que influyen en las diferencias

Las diferencias identificadas en las sentencias pueden estar influenciadas por varios factores, como la naturaleza de la conducta imputada, el contexto laboral, los derechos fundamentales en juego y los argumentos presentados por las partes. La jurisprudencia no solo responde a una amplia gama de situaciones, sino que también refleja la complejidad inherente al ejercicio del poder disciplinario por parte de los empleadores, por tanto, las diferencias en los enfoques permiten una apreciación más completa de la manera en que los principios constitucionales se aplican a despidos disciplinarios específicos.

- Implicaciones para la doctrina y la práctica

La identificación de similitudes y diferencias entre las sentencias tiene implicaciones significativas para la doctrina laboral y la práctica empresarial, ya que las similitudes proporcionan una base sólida para establecer principios generales y directrices para la toma de decisiones en despidos disciplinarios. Por otro lado, las diferencias subrayan la necesidad de un enfoque casuístico y contextual en la evaluación de cada situación, lo que refuerza la importancia de considerar las particularidades de cada caso al aplicar los principios constitucionales en el contexto de los despidos disciplinarios de trabajadores.

En resumen, la comparación y contraste entre las sentencias del Tribunal Constitucional sobre despidos disciplinarios de trabajadores revela tanto patrones recurrentes como enfoques diferenciados en la jurisprudencia. Esta etapa de análisis enriquece nuestra comprensión de cómo los principios constitucionales se aplican a situaciones variadas de despidos disciplinarios y ofrece una perspectiva sólida para la toma de decisiones y la evolución de la doctrina laboral.

Discusión sobre cómo las sentencias contribuyen a la formación de la doctrina constitucional en relación con los despidos disciplinarios

La interacción entre las sentencias del Tribunal Constitucional y la formación de la doctrina constitucional en relación con los despidos disciplinarios es un aspecto de suma importancia en el análisis jurídico. El estudio detenido y crítico de las sentencias permite identificar cómo estas decisiones han influido en la interpretación y aplicación de los principios constitucionales en el contexto laboral, enriqueciendo así la doctrina y estableciendo precedentes para futuras resoluciones.

- **Contribución a la consolidación de principios**

Las sentencias del Tribunal Constitucional contribuyen a la formación de la doctrina constitucional al establecer y consolidar principios fundamentales en relación con los despidos disciplinarios: a medida que el Tribunal aborda casos con variados matices y circunstancias, sus razonamientos y conclusiones sirven para clarificar conceptos legales y principios constitucionales clave, lo que proporciona una base sólida para la interpretación coherente y uniforme de los despidos disciplinarios, estableciendo un marco jurídico predecible y estable para empleadores y trabajadores.

- **Clarificación de estándares de protección**

Las sentencias del Tribunal también desempeñan un papel esencial en la clarificación de los estándares de protección de los derechos de los trabajadores en el contexto de los despidos disciplinarios, ya que al analizar casos en los que se alegan vulneraciones de derechos fundamentales, el Tribunal aporta claridad sobre qué conductas de los empleadores constituyen una violación de los derechos del trabajador y qué medidas disciplinarias son proporcionales y justificadas: esta clarificación es crucial para orientar las prácticas laborales y prevenir abusos en el ejercicio del poder disciplinario.

Por tanto, goza de especial relevancia en la interpretación de la necesaria protección al trabajador la claridad en la aplicación de los estándares de protección.

- Desarrollo de límites y condiciones

Las sentencias también contribuyen al desarrollo de los límites y condiciones que deben ser respetados en el proceso de despido disciplinario a través de sus razonamientos, por los que el Tribunal establece parámetros sobre la carga de la prueba, la proporcionalidad de las sanciones, el respeto al debido proceso y otros aspectos fundamentales. Estos límites y condiciones sirven como directrices tanto para empleadores como para tribunales laborales al analizar la legalidad y validez de los despidos disciplinarios.

- Influencia en la doctrina y la práctica

La influencia de las sentencias en la doctrina y la práctica es evidente en la forma en que se citan y referencian en decisiones posteriores, debido a que las sentencias que establecen principios sólidos y razonamientos persuasivos se convierten en puntos de referencia para abogados, jueces y académicos al abordar casos similares. Esta influencia contribuye a la formación de una jurisprudencia coherente y robusta en el ámbito de los despidos disciplinarios y al mismo tiempo fomenta una mayor conciencia y cumplimiento de los derechos laborales.

En resumen, las sentencias del Tribunal Constitucional tienen un impacto significativo en la formación de la doctrina constitucional relacionada con los despidos disciplinarios. A través de la consolidación de principios, la clarificación de estándares, el desarrollo de límites y su influencia en la práctica, estas sentencias contribuyen de manera sustancial a la construcción de un marco jurídico sólido y justo en el ámbito laboral.

Conclusiones del análisis de las sentencias

El análisis detallado de las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en relación con los despidos disciplinarios ha permitido identificar una serie de puntos clave que se repiten en diversas situaciones y contextos laborales. Aunque no se hace referencia específica a las sentencias individuales, se destacan a continuación algunos de los puntos destacados que emergen consistentemente de las decisiones judiciales:

- Gravedad de la conducta

Las sentencias resaltan la importancia de considerar la gravedad de la conducta imputada al trabajador como factor determinante en la validez de un despido disciplinario. Se subraya la necesidad de que la conducta en cuestión sea evaluada en relación con la naturaleza del trabajo y las normas de la empresa.

- Carga de la prueba

Las sentencias recalcan que corresponde al empleador demostrar la veracidad de las alegaciones y la vinculación de la conducta imputada al trabajador. Se establece que las pruebas presentadas deben ser suficientemente sólidas y convincentes para justificar la terminación del contrato.

- Debido proceso y derecho a la defensa

Se enfatiza la necesidad de garantizar al trabajador la oportunidad adecuada de presentar su defensa y argumentos antes de tomar la decisión de despido. Las sentencias subrayan la importancia de un procedimiento justo y transparente, que permita al trabajador expresar su versión de los hechos.

- Proporcionalidad de la sanción

Las sentencias resaltan la relevancia de que la sanción impuesta sea proporcional a la gravedad de la infracción cometida. Se destaca que sanciones excesivas pueden ser consideradas desproporcionadas y contrarias a los principios de justicia.

- Interacción con derechos fundamentales

Las sentencias reconocen la interacción entre los despidos disciplinarios y los derechos fundamentales de los trabajadores. Se subraya la importancia de sopesar cuidadosamente los intereses en conflicto y garantizar que las sanciones disciplinarias no vulneren indebidamente los derechos del trabajador.

- Evitación de represalias

Se advierte sobre la importancia de evitar que los despidos disciplinarios sean utilizados como represalias por ejercer derechos laborales o expresar opiniones legítimas. Las sentencias establecen que los despidos motivados por represalias pueden ser considerados contrarios a la protección de los derechos fundamentales.

En conjunto, estas consideraciones resaltan la complejidad y la importancia de los despidos disciplinarios en el ámbito laboral. Las sentencias del Tribunal Constitucional han contribuido a establecer criterios claros y principios fundamentales que guían la toma de decisiones en este contexto.

Síntesis de los principios y criterios emergentes de las sentencias

El análisis profundo de las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en relación con los despidos disciplinarios ha permitido identificar una serie de principios y criterios jurídicos que emergen de manera consistente en su jurisprudencia. Estos principios y criterios establecen un marco normativo sólido para la interpretación y aplicación de los despidos disciplinarios en el ámbito laboral, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y asegurando un equilibrio entre los intereses de los empleadores y los derechos individuales.

Aunque no se hace referencia específica a sentencias individuales, se resumen a continuación los principales principios y criterios que se desprenden de las decisiones del Tribunal:

- Proporcionalidad de la sanción

Las sanciones disciplinarias deben ser proporcionales a la gravedad de la conducta imputada al trabajador. La magnitud de la sanción debe guardar relación con la infracción cometida, evitando sanciones excesivas o desproporcionadas.

- Derecho a la defensa y debido proceso

Se debe garantizar al trabajador la oportunidad de presentar su defensa y argumentos antes de tomar la decisión de despido. Los procedimientos deben ser justos, transparentes y permitir que el trabajador tenga acceso a la información y los elementos necesarios para su defensa.

- Carga de la prueba en el empleador

Corresponde al empleador demostrar la veracidad de las alegaciones y la conexión de la conducta imputada al trabajador. Las pruebas presentadas deben ser sólidas y convincentes para justificar la terminación del contrato.

- Interacción con derechos fundamentales

Los despidos disciplinarios deben respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, evitando que las sanciones vulneren indebidamente sus derechos. Los tribunales deben sopesar los intereses en conflicto y garantizar que las sanciones no menoscaben injustificadamente los derechos individuales.

- Evitación de represalias y discriminación

Los despidos disciplinarios no deben utilizarse como represalias por el ejercicio de derechos laborales o expresión de opiniones legítimas. La discriminación basada en género, raza, religión u otros factores protegidos por la ley está prohibida en el contexto de los despidos.

- Contextualización de la conducta

La conducta imputada al trabajador debe ser evaluada en relación con la naturaleza de la actividad laboral y las políticas internas de la empresa. La contextualización es esencial para determinar si la conducta constituye una infracción grave que justifica el despido.

En resumen, estos principios y criterios emergentes reflejan el compromiso del Tribunal Constitucional en garantizar una protección efectiva de los derechos de los trabajadores en el contexto de los despidos disciplinarios. Su jurisprudencia proporciona una base sólida y coherente para abordar situaciones complejas y variables, equilibrando los intereses legítimos de los empleadores con la preservación de los derechos fundamentales de los individuos en el ámbito laboral.

Reflexión sobre cómo estas sentencias han influido en la interpretación y aplicación de la legislación laboral y la protección de los derechos de los trabajadores

La judicatura del Tribunal Constitucional ha desempeñado un rol sustancial y trascendental en la modelación y esclarecimiento de los contornos jurídicos vinculados a los despidos disciplinarios en el contexto de las relaciones laborales. A través de un corpus jurisprudencial robusto, emanado de sentencias de alta significancia, la *interpretatio iuris* y el desenvolvimiento jurisprudencial han instaurado pautas que influyen de forma notoria en la interpretación y aplicación de la legislación laboral, así como en la salvaguarda de los derechos inherentes a los trabajadores, proveyendo así una tutela efectiva y genuina a los intereses laborales.

Las sentencias emanadas de esta augusta instancia judicial han operado como faros luminosos en la travesía de la aplicación práctica de la ley laboral, despejando el camino de ambigüedades y disertando de manera minuciosa sobre las implicaciones sustanciales de los despidos disciplinarios. A través de la *pronunciatio iuris*, se ha delineado una jurisprudencia estable y fundamentada que ejerce influencia indubitable en la labor de los tribunales laborales inferiores, compelidos a acatar el principio de *stare decisis* y respetar los precedentes establecidos por la instancia superior.

La doctrina consolidada por el Tribunal Constitucional ha insuflado vida y significado a conceptos cardinales como "proporcionalidad", "debido proceso" y "carga de la prueba", erigiéndolos en baluartes insoslayables al momento de sopesar y resolver controversias derivadas de los despidos disciplinarios. A través de una interpretación sistemática y coherente, estas sentencias han generado una *nova iuris dictio* que trasciende la mera resolución de casos concretos, sentando precedentes que se tornan ejes interpretativos y paradigmas a seguir.

En la marea cambiante de las relaciones laborales, estas sentencias han servido como tablas de navegación, orientando a empleadores y trabajadores por las aguas jurídicas tormentosas del despido disciplinario. Han recordado la importancia de otorgar primacía a los derechos fundamentales del individuo, en consonancia con la dignitas humana y el *corpus iuris* fundamentales. Al hacerlo, han contribuido a la consolidación de una cultura laboral justa y equitativa.

En suma, la labor hermenéutica y doctrinal del Tribunal Constitucional de España, plasmada en sus sentencias en materia de despido disciplinario, ha permeado en la interpretación y aplicación de la normativa laboral, enriqueciendo la protección de los derechos de los trabajadores. Su erudición jurídica, destilada en latinidad jurídica y rigurosidad académica, ha ejercido una influencia duradera y perdurable en la forja de un ambiente laboral donde la tutela y salvaguarda de los derechos individuales se erige como piedra angular del edificio jurídico.

Contribución a la tesis

El análisis minucioso de las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, aun cuando ha focalizado su estudio en el ámbito del trabajo bajo el régimen común, ostenta una pertinencia y una riqueza de implicancias que robustece de manera significativa los argumentos vertidos y la base teórica sostenida en la presente tesis doctoral. Si bien el análisis de las sentencias se ha circunscrito a la esfera del trabajo común, la tesis en cuestión persigue un enfoque más abarcador, abordando tanto el despido disciplinario de los trabajadores sujetos al orden laboral común como aquellos que se encuentran bajo relaciones laborales especiales regidas por el Estatuto de los Trabajadores y, asimismo, aquellos otros trabajadores cuyas relaciones laborales ostentan particularidades específicas.

En primer término, el análisis de las sentencias constituye un pilar argumentativo sólido al interior de la tesis doctoral, aunque su enfoque haya estado restringido al régimen común. La interpretación y los principios extraídos de estas sentencias sientan las bases conceptuales y normativas que permiten una extrapolación argumentativa a los ámbitos de las relaciones laborales especiales y las relaciones laborales con características singulares. Por tanto, los principios de proporcionalidad, debido proceso y respeto a los derechos fundamentales,

destacados en las sentencias, trascienden los límites de las relaciones laborales ordinarias y encuentran aplicación analógica en contextos más específicos.

En segundo lugar, el análisis de las sentencias ejerce un papel interpretativo enriquecedor en el examen de las relaciones laborales especiales y situaciones laborales con particularidades; si bien las sentencias no han abordado directamente estos ámbitos, sus principios y razonamientos sirven como guía para analizar las dinámicas laborales peculiares y las relaciones de trabajo con matices singulares: la aplicación por analogía de los principios extraídos de las sentencias contribuye a dotar de coherencia y congruencia a la tesis, unificando la interpretación en diversos contextos laborales.

En tercer lugar, el análisis de las sentencias aporta una perspectiva normativa que trasciende las fronteras de las relaciones laborales comunes y alcanza a las relaciones laborales especiales y particulares. Los principios consagrados por el Tribunal Constitucional, aunque aplicados en contextos específicos, subyacen como fundamentos axiológicos y jurisprudenciales que deben respetarse en cualquier situación laboral. La tesis, al incorporar estos principios en su base teórica, adquiere una robustez normativa que resuena en diversas esferas laborales.

En síntesis, el análisis de las sentencias del Tribunal Constitucional, a pesar de su enfoque en el trabajo del régimen común, enriquece los argumentos y la base teórica de la tesis doctoral. Al establecer principios normativos, servir como guía interpretativa y aportar una perspectiva normativa coherente, estas sentencias dotan a la tesis de un carácter inclusivo y completo, abordando las complejidades de las relaciones laborales especiales y situaciones laborales con características particulares.

El análisis profundo de las sentencias emanadas por el Tribunal Constitucional, aun cuando su enfoque haya gravitado en el ámbito del trabajo bajo el régimen común, establece una intrincada red de conexiones y sinergias con los conceptos explorados en otros apartados de la tesis. Si bien las sentencias han delimitado su enfoque, su resonancia e influencia se expanden de manera cohesionada hacia los diversos conceptos que configuran la base teórica y argumentativa de esta investigación. Esta interconexión entre el análisis jurisprudencial y los componentes temáticos de la tesis contribuye a la articulación armoniosa y coherente del discurso académico.

En primera instancia, los principios y criterios extraídos de las sentencias hallan resonancia en el apartado que aborda los fundamentos teóricos del despido disciplinario. Aunque las sentencias se han circunscrito al régimen laboral común, sus principios nutren y fortalecen la conceptualización general del despido disciplinario, enriqueciendo la comprensión de sus fundamentos sustantivos y la necesidad de equilibrar los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores en todas las modalidades de relaciones laborales.

En segundo lugar, el análisis de las sentencias consolida una conexión intrínseca con la discusión sobre los desafíos contemporáneos en materia de despido disciplinario, explorada en otro apartado de la tesis. Aunque el enfoque de las sentencias puede parecer anclado en contextos tradicionales, sus principios son aplicables a los desafíos emergentes en las relaciones laborales, incluyendo aquellas de naturaleza especial y con particularidades peculiares. Las sentencias, al establecer un marco normativo sólido, dotan a la tesis de una plataforma desde la cual abordar los desafíos y tensiones actuales en el ámbito laboral.

En tercer lugar, el análisis jurisprudencial mantiene un vínculo inextricable con la evaluación de la efectividad de los mecanismos de protección de los derechos laborales en el contexto de los despidos disciplinarios. Aunque el enfoque de las sentencias pueda parecer limitado, su influencia es trascendental para valorar la capacidad del sistema legal y judicial en salvaguardar los derechos de los trabajadores en distintos contextos laborales, inclusive aquellos regidos por relaciones laborales especiales y con características específicas.

En resumen, el análisis de las sentencias del Tribunal Constitucional sobre el despido disciplinario, a pesar de su enfoque específico, se entrelaza de manera intrincada y coherente con los conceptos abordados en otros apartados de la tesis. Los principios extraídos, su aplicabilidad a los desafíos contemporáneos y su relación con la efectividad de los mecanismos de protección laboral dotan a la tesis de una integridad conceptual y una riqueza argumentativa que trasciende las fronteras de las relaciones laborales comunes. La convergencia de estas dimensiones enriquece la perspectiva holística de la tesis y su capacidad para ofrecer una comprensión comprehensiva y aplicable de los despidos disciplinarios en todas sus modalidades.

Sentencias del Tribunal Constitucional sobre el despido en las relaciones laborales especiales y en aquellas relaciones de trabajo con particularidades

Con la misma metodología que en la situación del despido disciplinario en las relaciones laborales ordinarias, la tesis ha analizado las sentencias que a lo largo de los años el Tribunal Constitucional ha producido respecto al despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y en otras relaciones de trabajo con particularidades. En el anexo correspondiente de esta tesis se recoge el análisis de cada sentencia es analizada desde cuatro aspectos: síntesis descriptiva, resumen de los hechos, análisis de los fundamentos jurídicos y extracto.

Conclusiones del análisis de las sentencias de las relaciones laborales especiales y otras relaciones con particularidades

Es importante tener en cuenta el reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales de la persona, que se aplican en todas las áreas de la vida, incluida la relación laboral y las organizaciones productivas, lo que implica que las categorías y reglas que rigen estas relaciones deben considerar el fortalecimiento de los intereses del trabajador como individuo, que deriva del reconocimiento de sus derechos fundamentales: estos intereses no pueden ser ignorados sin ir en contra de la base constitucional en la que se sustentan.

Aunque la relación laboral implica cierta sumisión de aspectos de la vida humana a los poderes empresariales y a las necesidades de la organización productiva, esto no es suficiente para restringir los derechos fundamentales del trabajador, debido a que estos requerimientos empresariales que podrían limitar el ejercicio de dichos derechos deben estar respaldados por razones de estricta necesidad, que deben ser demostradas por quien las invoca: lo que es válido independientemente de la compensación que el trabajador reciba y, a menos que la restricción del derecho fundamental sea una faceta esencial y legítima del propio objeto del contrato, el consentimiento del trabajador también debe ser considerado.

Las sentencias del Tribunal Constitucional analizadas revelan un profundo énfasis en el equilibrio de derechos en conflicto, subrayando la importancia de encontrar armonía entre valores fundamentales como la libertad de expresión y la buena fe en contextos laborales. En este sentido, el Tribunal enfatiza la necesidad de considerar el contexto en el que se ejercen los

derechos en cuestión, ya que dicho contexto puede influir de manera significativa en la interpretación y eventual limitación de ciertos derechos, sin que ello signifique su total cancelación.

El concepto de equilibrio entre derechos emerge como uno de los pilares fundamentales en las sentencias del Tribunal Constitucional analizadas, por medio de resoluciones que reflejan una comprensión profunda de que no existen derechos absolutos y que, en muchos casos, es necesario sopesarlos cuidadosamente para mantener una coexistencia armoniosa entre valores a menudo en conflicto. En particular, las sentencias destacan la interacción entre la libertad de expresión, un derecho esencial en una sociedad democrática, y la buena fe en el contexto de las relaciones laborales.

El TC subraya igualmente la importancia de considerar la ponderación de derechos y la proporcionalidad al evaluar situaciones en las que entran en juego derechos en conflicto. Esto implica que, si bien la libertad de expresión es un derecho fundamental, su ejercicio debe realizarse de manera responsable y respetando otros valores igualmente importantes, como la buena fe contractual en el ámbito laboral. En este sentido, el tribunal reconoce que la libertad de expresión puede tener limitaciones legítimas y necesarias en ciertos contextos para salvaguardar otros derechos y bienes jurídicos, como la armonía en las relaciones laborales y la integridad de las organizaciones.

Estas sentencias no solo reflejan la importancia de encontrar un equilibrio entre los derechos en conflicto, sino que también destacan la necesidad de establecer límites razonables a los derechos fundamentales, si bien estos derechos son considerados esenciales en una sociedad democrática, las decisiones del Tribunal Constitucional resaltan que su ejercicio debe llevarse a cabo de manera que no menoscabe otros valores igualmente relevantes o derechos de terceros.

En este sentido, el tribunal señala que los límites a los derechos fundamentales deben estar justificados y ser proporcionales a la finalidad perseguida. Esta perspectiva cobra especial relevancia en situaciones que involucran relaciones laborales especiales, donde la interacción entre los derechos de los trabajadores y las prerrogativas de las empresas puede ser compleja. Aquí, el TC reconoce la importancia de salvaguardar los derechos fundamentales de los

trabajadores incluso dentro de las estructuras jerárquicas y organizacionales propias del ámbito laboral.

Las sentencias del TC resaltan que, en el contexto laboral, la libertad de expresión puede colisionar con otros intereses legítimos, como la protección de la imagen y el buen funcionamiento de la organización: en tales casos, el tribunal subraya la necesidad de evaluar cuidadosamente si la expresión en cuestión traspasa los límites de lo razonable y causa un daño significativo, y se enfoca en garantizar que las restricciones impuestas a la libertad de expresión sean proporcionales y estén respaldadas por motivos válidos.

La jurisprudencia del TC también demuestra su sensibilidad hacia las circunstancias particulares de los deportistas profesionales u otras figuras públicas que se expresan en el ámbito laboral. El tribunal reconoce que estas figuras pueden tener un impacto más allá de la esfera privada debido a su visibilidad pública, lo que justifica un análisis especial de sus declaraciones, y esta consideración resalta la importancia de mantener el equilibrio entre la libertad de expresión y otros intereses legítimos, como la integridad y el buen funcionamiento de las organizaciones, así como las decisiones del TC refuerzan la noción de que la buena fe y el equilibrio en las relaciones contractuales son factores cruciales en la limitación de ciertos derechos en el contexto laboral, y al equilibrio entre derechos que no solo se refiere a la relación entre derechos individuales, sino también a la relación entre el individuo y la sociedad en su conjunto. A través de estas sentencias, se destaca la importancia de aplicar el sentido común y considerar las implicaciones globales de las decisiones que involucran derechos fundamentales y sus limitaciones. En este sentido, el TC enfoca su análisis en una perspectiva integral que busca armonizar valores y derechos, asegurando que las limitaciones sean justas y proporcionales. En conclusión, las sentencias del TC presentan un llamado a la cautela y al análisis cuidadoso cuando se trata de sopesar los derechos fundamentales en situaciones que involucran relaciones laborales y contextos organizativos.

9. LAS FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD AL TRABAJO

El incumplimiento contractual recogido en el apartado a) del art. 54.2 ET hace referencia a las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo protagonizadas por el

trabajador, que¹⁰⁸ deben ser faltas que necesitan de reiteración en el tiempo y además no puedan ser justificadas. Como recoge la STS de 5 de julio de 1988¹⁰⁹, además de esta doble exigencia de repetición e injustificación, se requiere la participación de las notas de incumplimiento con gravedad y culpabilidad para su encuadre dentro de los incumplimientos contractuales que pueden derivar en despido.

Hay que recordar que¹¹⁰ “la ley contempla la impuntualidad e inasistencias del trabajador como dos supuestos que, pese a estar relacionados, dan cabida a comportamientos diferenciados que legitiman la adopción del despido disciplinario”. Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en el trabajo hacen referencia a tres acciones posibles: una, llegar tarde al trabajo; dos, ausentarse del trabajo; y tres, salir antes de lo debido del trabajo. Por su parte, las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo se refieren a aquellas situaciones en las que el trabajador no acude a realizar las tareas asignadas conforme a su puesto de trabajo, aún en el caso en que el trabajador se encuentre en el centro de trabajo.

Advertir que¹¹¹ “las inasistencias o las impuntualidades injustificadas, de una u otra manera, transgreden la más primordial de las obligaciones que es la de ir a trabajar. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad al trabajo implican que la prestación debida no se está realizando lo que provoca la frustración de la finalidad y objeto del contrato”.

Con relación a la repetición¹¹² “nada establece el ET en cuanto al número de faltas de asistencia o puntualidad necesarias para entender justificado un despido, si bien los convenios colectivos suelen establecer una prolija relación de infracciones laborales, entre las que se encuentran las inasistencias al trabajo, cuantificando el número de éstas que facultan al empresario a extinguir

¹⁰⁸ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2018). Despido disciplinario. En FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (Ed.), *Tratado del despido* (pp. 69-100). Madrid, España: Wolters Kluwer.

¹⁰⁹ STS de 5 de julio de 2018. ECLI:ES:TS: 1988:5200.

¹¹⁰ FERNÁNDEZ MIRALLES, B. *Las causas del despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Tutor: Juan José Sevilla Sánchez. Universidad de Alicante, Facultad de Derecho, Alicante, 2017.

¹¹¹ ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018.

¹¹² AGUILAR GARCÍA, I. *El despido disciplinario: causas, forma, calificación, efectos* (Trabajo fin de grado). Tutor: Susana de la Casa Quesada. Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Jaén, 2017.

el contrato de trabajo por razones disciplinarias”. Por ello¹¹³ la obligada referencia a los convenios colectivos o normas sectoriales, ya que como el ET no hace referencia concreta, delega esta facultad a la negociación colectiva para la concreción, de mutuo acuerdo, la cuantía necesaria. Es el convenio colectivo¹¹⁴ “el que concrete los días repetidos de falta de asistencia o puntualidad al trabajo necesarios para determinar el incumplimiento laboral con el que justificar el despido disciplinario”.

Respecto a la falta de justificación¹¹⁵, ya sea tanto de las inasistencias como de las impuntualidades, es una situación muy relacionada con comportamientos del trabajador cercanos a la negligencia o al dolo. De hecho, reiterada jurisprudencia señala la no necesaria existencia del carácter doloso de la acción sino¹¹⁶ que “también pueden ser sancionables con despido las acciones simplemente culposas o negligentes, cuando esa negligencia sea grave e inexcusable, debiendo valorarse la transcendencia y gravedad de dicha negligencia y sus consecuencias”.

10. LA INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA EN EL TRABAJO

El art. 5.c) del ET establece entre los deberes laborales básicos de los trabajadores, “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”, es decir, el cumplimiento de órdenes e instrucciones, relacionadas de manera directa con la disciplina y la obediencia del trabajador en cumplir esas órdenes e instrucciones. Y respecto a ello¹¹⁷, “la indisciplina y la desobediencia, aunque puedan parecer lo mismo, dan lugar a dos conductas diferenciadas”, es decir, que la indisciplina se produce cuando el trabajador realiza

¹¹³ FERNÁNDEZ MIRALLES, B. *Las causas del despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Tutor: Juan José Sevilla Sánchez. Universidad de Alicante, Facultad de Derecho, Alicante, 2017.

¹¹⁴ ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018.

¹¹⁵ AGUILAR GARCÍA, I. *El despido disciplinario: causas, forma, calificación, efectos* (Trabajo fin de grado). Tutor: Susana de la Casa Quesada. Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Jaén, 2017.

¹¹⁶ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. *Las causas del despido disciplinario en la jurisprudencia*. 1ª ed. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2018.

¹¹⁷ FERNÁNDEZ MIRALLES, B. *Las causas del despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Tutor: Juan José Sevilla Sánchez. Universidad de Alicante, Facultad de Derecho, Alicante, 2017.

una actuación contraria a las reglas establecidas en una norma laboral; y la desobediencia como respuesta contraria del trabajador a las órdenes e instrucciones dadas por el empresario. Respecto al descuerdo con una instrucción empresarial¹¹⁸ la doctrina indica el deber de obediencia en primer lugar y posterior reclamación, principio *solve et repete*. A este respecto, es importante señalar las posibles excepciones que posibilitan la negativa del trabajador a obedecer las instrucciones y órdenes del empresario. Por ello¹¹⁹ existe una serie de excepciones que justifican el no cumplimiento de la instrucción dada por el empresario y que son “la manifiesta ilegalidad de la orden, sin que sea preciso que ésta sea constitutiva de delito (v.gr.: obligar al trabajador a firmar un contrato en blanco), o bien por provenir de persona no legitimada para impartirla; el respeto a los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador, y, por último la preservación de la salud y la integridad física del trabajador”.

11. LAS OFENSAS VERBALES O FÍSICAS

Una amplia casuística permite acomodar el despido disciplinario bajo esta causa de extinción de contrato, dada la enorme variedad de tipologías de ofensas que pueden producirse, tanto verbales como físicas. En este sentido¹²⁰, las “ofensas deberán ser enjuiciadas a la luz del derecho a la libertad de expresión recogido en el art. 20.1.a) de la CE. En efecto, el trabajador, como titular del mismo, está amparado constitucionalmente a emitir expresiones que contengan *la crítica de la conducta de otro, aun cuando sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a aquél contra quien se dirige*¹²¹”. Al mismo tiempo¹²² que “es necesario distinguir los dos elementos que configuran el tipo infractor: uno material u objetivo, las ofensas, que, a su vez se subdividen en verbales o físicas, y otro personal o subjetivo: los destinatarios de las mismas, y, bajo otro prisma, el emisor de la agresión, que, como luego veremos, no siempre

¹¹⁸ FERNÁNDEZ MIRALLES, B. *Las causas del despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Tutor: Juan José Sevilla Sánchez. Universidad de Alicante, Facultad de Derecho, Alicante, 2017.

¹¹⁹ AGUILAR GARCÍA, I. *El despido disciplinario: causas, forma, calificación, efectos* (Trabajo fin de grado). Tutor: Susana de la Casa Quesada. Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Jaén, 2017.

¹²⁰ FERNÁNDEZ MIRALLES, B. *Las causas del despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Tutor: Juan José Sevilla Sánchez. Universidad de Alicante, Facultad de Derecho, Alicante, 2017.

¹²¹ Sentencia TC 56/2008, de 14 de abril de 2008, (Rec. n.º 2732/2006)

¹²² AGUILAR GARCÍA, I. *El despido disciplinario: causas, forma, calificación, efectos* (Trabajo fin de grado). Tutor: Susana de la Casa Quesada. Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Jaén, 2017.

tiene que ser el trabajador de la empresa”. En este sentido¹²³, al respecto de la posibilidad de despido como causa por la comisión de una única falta, un estudio jurisprudencial realizado concluye la siguiente doctrina: primera, debe atenderse las circunstancias que concurren (doctrina gradualista) que muestren la gravedad de la ofensa realizada; segunda, obligada referencia a la existencia de infracción por parte del trabajador manifestada por el incumplimiento de una obligación laboral; tercera, se precisa una valoración de la ofensa relacionada con la relación contractual existente entre el trabajador y el empresario; y cuarta, debe existir una inculcación de los derechos de terceros (empresario, otros trabajadores, familiares, etc.) a través de la ofensa realizada.

12. LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL Y EL ABUSO DE CONFIANZA

El CC en su Título II dedicado a los contratos, se establece en el art. 1.254 que el contrato existe desde que “una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio”, y en el art. siguiente permite la conveniencia de adoptar aquellos acuerdos “cuando no sean contrarios a las normas, ni a la moral ni al orden público”.

Conforme al art. 1.258 del CC “los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces 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”. Por tanto, la obligación de cumplir con lo pactado por parte de ambas partes, trabajador y empresario, se perfeccionan por el consentimiento, y amplía esa obligación de cumplimiento, no solamente a lo acordado en el contrato, sino que se amplía a todas las consecuencias conformes a la buena fe, al uso y costumbre y a las leyes y normas.

Entre las normas se debe acudir necesariamente al ET, donde en su art. 5.a) señala que los trabajadores disponen como deber básico, entre los otros señalados “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”. Art. relacionado con el art. 20.2 del ET en lo concerniente al concepto de buena fe,

¹²³ CHAMORRO DE LA HORRA, O. M. *El despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Tutor: Carmen Pascual Allén. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias del Trabajo, Valladolid, 2016.

ya que la norma citada establece que “en el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”.

A este respecto¹²⁴ la necesaria obligación de conceptualizar el término jurídico *buena fe*, de carácter indeterminado que necesita definición, al igual que el término *abuso de confianza*. Ambos términos deben ser definidos, para lo que de igual modo que se recurre a las normas, se recurre a la doctrina seguida por la jurisprudencia, que como se conoce, complementa el derecho. El preceptivo análisis jurisprudencial, señala que “la transgresión de la buena fe contractual constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que deben presidir la ejecución de la prestación de trabajo y la relación entre las partes”. Igualmente, y respecto al concepto del abuso de confianza, la autora sostiene que “el abuso de confianza se configura como una especie dentro del género transgresión de la buena fe contractual”.

Es importante conocer las posibles diferentes conductas y comportamientos que pueden encuadrarse en la tipología de esta causa, que¹²⁵ se resume en las siguientes: una, abuso de confianza unida a la deslealtad, cuando el trabajador busca beneficiarse directamente en lugar de buscar el rendimiento de la empresa; dos, extralimitar sus funciones el trabajador, aquellas no propias de su puesto de trabajo y atribución; tres, apropiación indebida, de todo tipo de objetos, materiales, etc., que son propiedad de la empresa; cuatro, uso no debido de equipos de la empresa en beneficio particular (ordenadores, correos, etc.); cinco, engaño y falsedad; seis, concurrencia con la actividad de la empresa de manera desleal; seis, realización de actividades el trabajador que se encuentra en situación de incapacidad temporal (fraude que se extiende a responsabilidades con la Seguridad Social).

¹²⁴ AGUILAR GARCÍA, I. *El despido disciplinario: causas, forma, calificación, efectos* (Trabajo fin de grado). Tutor: Susana de la Casa Quesada. Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Jaén, 2017.

¹²⁵ AGUILAR GARCÍA, I. *El despido disciplinario: causas, forma, calificación, efectos* (Trabajo fin de grado). Tutor: Susana de la Casa Quesada. Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Jaén, 2017.

En apoyo a las tesis anteriores¹²⁶, ambas conductas relacionadas con la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza “se trata de conductas dolosas o culposas del trabajador que conllevan la pérdida de confianza del empresario, aunque no causen un daño real a la empresa, siendo suficiente los potenciales o cuantiosos, y sin que sea, asimismo, necesario que se trate de una actividad delictiva”.

13. LA DISMINUCIÓN CONTINUADA Y VOLUNTARIA EN EL RENDIMIENTO DE TRABAJO

La quinta causa de despido disciplinario, como se señala en el texto, requiere se produzca la disminución en el rendimiento de trabajo, disminución que debe ser producida de manera continua y además de poder carácter de voluntariedad por parte del trabajador. Igualmente, la medición del rendimiento establece la norma, debe realizarse en consideración tanto al trabajo normal como al trabajo pactado entre las partes en el preceptivo contrato de trabajo.

En ese sentido¹²⁷, esta disminución del rendimiento del trabajador “habrá de ser voluntaria, es decir, deberá derivarse de una negligencia dolosa o culposa del trabajador”, voluntariedad que queda acredita siempre que el trabajador no pueda explicar la razón de esa disminución de rendimiento o la propia empresa: esta carga de la prueba debe fundamentarse tanto por el empresario como por el trabajador. La importancia de este requisito es fundamental, ya que no probar la voluntariedad de esa disminución por parte del trabajador invalida la aplicación de esta causa como motivadora del despido disciplinario, ya que múltiples pueden ser las causas, no imputables al trabajador, que pueden producir una disminución de rendimiento. Se hace referencia a situaciones de enfermedad del trabajador, irregular funcionamiento de la empresa, disminución de la actividad empresarial, etc. Situaciones todas que no justifican la aplicación de esta causa para el despido de carácter disciplinario.

¹²⁶ FERNÁNDEZ MIRALLES, B. *Las causas del despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Tutor: Juan José Sevilla Sánchez. Universidad de Alicante, Facultad de Derecho, Alicante, 2017.

¹²⁷ FERNÁNDEZ MIRALLES, B. *Las causas del despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Tutor: Juan José Sevilla Sánchez. Universidad de Alicante, Facultad de Derecho, Alicante, 2017.

Al respecto de la continuidad de la disminución del rendimiento¹²⁸ “es necesario que la actitud incumplidora se prolongue en el tiempo, por lo que la duración concreta, en cada caso, deberá quedar referida a períodos de tiempo que revelen que no es meramente ocasional”, eliminando por tanto la ocasionalidad como elemento justificador de esta tipología de despido.

Finalmente, respecto al rendimiento normal o pactado, se entiende por normal al mínimo que se acostumbre a realizar para esa función y ese puesto de trabajo en el sector, y pactado, al que es acordado previamente por las partes firmantes del contrato.

14. LA EMBRIAGUEZ HABITUAL O TOXICOMANÍA

Esta sexta causa de despido disciplinario, como indica el precepto, requiere la existencia previa de una situación de embriaguez o toxicomanía, que debe completarse con dos elementos definitorios: el primero, la habitualidad de esas conductas; la segunda, la necesaria repercusión negativa en el trabajo. Y como todo despido, debe realizarse por un incumplimiento contractual que debe revestir gravedad y culpabilidad. Sin embargo¹²⁹ y al respecto de la habitualidad, existen profesiones en las que “la habitualidad no es exigible para que la conducta sea grave en sí misma y pueda fundamentar un despido disciplinario”: se refiere a empleos de gran transcendencia como pilotos, conductores, etc. Así ocurre cuando existen pruebas de superar una tasa de alcoholemia y de conducir con influencia de drogas en un conductor de autobús de pasajeros, lo que directamente vulnera la confianza que la empresa deposita en el trabajador, máxime cuando transporta pasajeros, lo que conlleva ser extremadamente cuidadoso con los comportamientos que puedan afectar a la seguridad vial, lo que supone causa muy grave y justificación del despido disciplinario¹³⁰.

¹²⁸ AGUILAR GARCÍA, I. *El despido disciplinario: causas, forma, calificación, efectos* (Trabajo fin de grado). Tutor: Susana de la Casa Quesada. Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Jaén, 2017.

¹²⁹ AGUILAR GARCÍA, I. *El despido disciplinario: causas, forma, calificación, efectos* (Trabajo fin de grado). Tutor: Susana de la Casa Quesada. Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Jaén, 2017.

¹³⁰ STS 720/2023. ECLI:ES:TS:2023:720. Id Cendoj: 28079140012023100139. Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sede: Madrid. Sección: 1. Fecha: 21/02/2023. N° de Recurso: 3723/2021. N° de Resolución: 149/2023.

Es de transcendencia jurídica¹³¹ señalar que “las notas de habitualidad y repercusión negativa contenidas en el art. 54.2.f) ET están configuradas como un mínimo de derecho necesario”, lo que refuerza la importancia jurídica de la aplicación de este precepto ya que las situaciones de embriaguez o toxicomanía no justifican *per se* el despido.

15. ACOSO DISCRIMINATORIO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El art. 54.2.g) recoge expresamente como incumplimiento contractual por el que se podrá extinguir el contrato de trabajo mediante la figura de despido disciplinario, motivado por incumplimiento grave y culpable del trabajador, y por decisión del empresario “el 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”.

La causa de despido disciplinario del artículo 54.2.g) del ET fue introducida en la normativa laboral en el año 2003, por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales administrativas y del orden social (BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003). Como se explica en su exposición de motivos, la modificación que se produjo, entre otras normas, en el ET, se debió a la necesaria adecuación del ordenamiento jurídico español a las dos Directivas aprobadas en el año 2000: la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000; y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000. La aprobación de las mencionadas directivas conllevó a su transposición al derecho laboral español, lo que se realizó adecuando tanto el ET, como la LISMI (derogada por la Ley General de Discapacidad), la LPL (derogada por la entrada en vigor de la LRJS) y la LISOS, entre otras.

Concretamente, el art. 37 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales administrativas y del orden social (BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003), fue la norma que introdujo esta causa motivadora de la acción de despido con carácter disciplinario. Conducta sancionable que fue ampliada por la LOIM, que añadió “y el acoso sexual o por razón de sexo”.

¹³¹ FERNÁNDEZ MIRALLES, B. *Las causas del despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Tutor: Juan José Sevilla Sánchez. Universidad de Alicante, Facultad de Derecho, Alicante, 2017.

Es importante la aplicación de esta norma (LOIM) ya que en su art. 7 apartado 1, define lo que se considera en el ámbito laboral (dejando al margen lo que signifique para el CP) acoso sexual, señalando que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

E igualmente, en el siguiente apartado del mencionado art. 7 de la LOIM define el acoso por razón de sexo como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Es en este contexto normativo¹³² como debe entenderse la conducta tipificada con la sanción disciplinaria en su grado máximo, en la figura del despido, donde la situación de acoso debe entenderse en una “noción amplia de acoso que se plasma en una actuación, querida, buscada y continua, de humillación o intimidación que va más allá de las ofensas verbales o físicas”.

Ahondando en esta cuestión con mayor profundidad¹³³, las conductas hacia el empresario u otro trabajador que supongan acoso han de ser combatidas en el ámbito de las relaciones laborales por el empresario, que queda habilitado para ello, ya que “su tolerancia dentro del ámbito al que alcanzan sus facultades de dirección y organización del trabajo puede constituir infracción empresarial”. Esta anotación es de vital importancia ya que, como señala expresamente la LISOS en su art. 8, que establece las infracciones con carácter de muy graves, en sus apartados 12, 13 y 13 bis, se recoge con esa condición las referencias a actuaciones discriminatorias (directas o indirectas), al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y como bien señala la norma “cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

¹³² PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del trabajo*. 27ª ed. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2019.

¹³³ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del trabajo*. 28ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019 (pp. 811-812).

Es por ello por lo que, de existir la conducta y situación de acoso discriminatorio, el empresario se encuentra impelido a proceder y establecer la sanción de extinción de contrato, ya que no hacerlo se conforma como infracción de carácter muy grave, sancionable, conforme a la LISOS, atendiendo a los criterios de graduación que la norma establece en su art. 39. Las sanciones previstas para este tipo de infracciones, contenidas en el art. 40 de la LISOS, se cuantifican en “multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 a 187.515 euros”.

Retomando la consideración de la aplicación del acoso discriminatorio¹³⁴ no siempre estas conductas se encauzan por el art. 54.2.g), sino que “en la práctica forense, el acoso sexual (...) se sigue encauzando en la letra c del art. 54 de ET. Esto muestra la dificultad de la aplicación de esta conducta discriminatoria, ya que coexiste con la aparición de denuncias falsas o con dificultades de su autoría, a lo que siguen añadiendo los autores precedentes que “de constatarse, difícilmente podría justificarse una sanción inferior”. La conducta tipificada en el art. 54.2.g) podemos suponer se produce con carácter general en aquella que realiza sobre el trabajador el empresario: situación que, sin duda por todo el elenco normativo existente, es de mayor preocupación para el legislador.

Además de esta alternativa, la realidad de las relaciones laborales permite la posibilidad de conductas de acoso, no únicamente del empresario hacia sus trabajadores como se acaba de mencionar, sino también de directivos o superiores jerárquicos sobre inferiores, situación más general de aplicación de la situación de despido disciplinario al producirse una conducta de acoso discriminatorio entre trabajadores entre sí, a veces reforzada esa conducta por la posición dominante en la jerarquía y que se emplea como elemento de carácter coercitivo sobre la persona efectivamente acosada.

Una mayor aportación a la discusión se encuentra¹³⁵ al sostener que “que sea el trabajador quien acosa al empleador”, situación ésta que también puede argumentarse como causa de despido

¹³⁴ MOLERO MANGLANO, C., LÓPEZ ÁLVAREZ, A. M., MATORRAS DÍAZ-CANEJAS, A. y SÁNCHEZ CERVERA, J. M. *Manual de derecho del trabajo*. 15ª ed. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, 2017.

¹³⁵ CRUZ VILLALÓN, J. *Compendio de derecho del trabajo*. 12ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019 (pp. 411-412).

disciplinario, junto a la de acoso de un trabajador a otro, mencionada en el párrafo inmediatamente anterior. La doctrina habla de la existencia de dos tipos de acoso: acoso inverso y acoso horizontal, en la que¹³⁶ la posible sanción de extinción de contrato por despido disciplinario se produce “cuando el acoso se produce sobre el empresario (es el llamado acoso inverso, es un trabajador quien acosa al empresario) o cuando el acosador es un empleado que acosa a otros empleados de la empresa (es el llamado acoso horizontal)”.

Cuatro tipos de acoso son los que se afrontan en la conducta tipificada por el art. 54.2.g) del ET que aquí se presentan atendiendo a la norma de aplicación que le sirve de sustento: a) El acoso sexual, definido conforme al art. 7.1. de la LOIM; b) El acoso por razón de sexo, determinado por el art. 7.2. de la citada LOIM; c) El resto de los acosos fijados en el art. 54.2.g), que se encuentran definidos en la LMAOS art. 28.1, donde señala “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”; y d) Otro tipo de acosos no contemplados en el art. 54.2.g), como el conocido acoso moral, aunque éste tiene posiblemente la consideración de las conductas fijadas en las letras c) y d), es decir, respecto a las ofensas y a la transgresión de la buena fe contractual.

La tipificación señalada como conductas transgresoras y discriminatorias recogidas en el art. 54.2.g) no han de entenderse de manera cerrada, lo que responde sin duda a criterios de seguridad y transparencia jurídicas, sino que antes bien, han de ser interpretadas¹³⁷, puesto que “ha de entenderse aquí incluido toda modalidad de acoso laboral, ya sea discriminatorio, ya sexual, ya moral en sentido amplio”, y que, al respecto de la automatización de las causas de despido, “siendo necesario individualizar las circunstancias del caso y su real incidencia” (STS 16 de enero 1990). En línea con lo expuesto¹³⁸ “resulta obvio que todo acoso en el ámbito laboral realizado por un trabajador es causa justa de despido, lo motive lo que lo motive -el

¹³⁶ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de derecho del trabajo*. 7ª ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017 (pp. 657-658).

¹³⁷ MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. N. *Manual de derecho del trabajo*. 17ª ed. Granada: Editorial Comares, 2017 (pp. 613-614).

¹³⁸ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. *El contrato de trabajo. Volumen IV. La extinción del contrato de trabajo*. 1ª Ed. Thomson Reuters, 2011.

mero capricho incluso- y aunque el sujeto pasivo no sea estrictamente el empresario o las personas que trabajan en la empresa”.

CAPÍTULO TERCERO

EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DESPIDO DISCIPLINARIO PARA EL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

1. Concepto legal y jurisprudencial del personal de alta dirección. 2. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común. 3. Las causas de extinción de la relación laboral de alta dirección. 4. Sentido y casuística del despido disciplinario del personal de alta dirección. 5. La desobediencia respecto de las órdenes del titular de la empresa. 6. La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza. 7. Ofensas verbales y físicas. 8. Efectos del despido disciplinario del personal de alta dirección.

1. CONCEPTO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

Tradicionalmente el personal de alta dirección ha estado regulado por las normativas de los ámbitos civil y mercantil, y no dentro de la regulación del derecho del trabajo. Esto se refleja en la exclusión expresa de la legislación laboral de los altos cargos que llevó a cabo el Código de Trabajo de 1926 (aprobado por Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926 y primer intento de tipificación sistemática del contrato de trabajo), que señalaba el sometimiento de este personal a la legislación civil y mercantil¹³⁹.

De igual modo, en la posterior norma reguladora, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 (publicada en la Gaceta de Madrid, número 32, el día 22 de noviembre de 1931 por el entonces Ministerio de Trabajo y Previsión), se estableció en su artículo primero que se entendía por contrato de trabajo, excluyendo a los directores, gerentes y altos funcionarios de la aplicación

¹³⁹ El artículo 1.1 del Código de Trabajo de 1926 entendía por contrato de trabajo “*aquel por virtud del cual un ‘obrero’ se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un patrono por precio cierto*”, exceptuándose, de manera expresa en el artículo 427 apartado 3º, de la competencia atribuida a los entonces Tribunales Industriales, a “*los directores y gerentes de empresas y, en general, a los apoderados generales o factores mercantiles, con arreglo al Código de Comercio*”.

de la ley, en su artículo 7¹⁴⁰. En la misma línea de encuadramiento se situó la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (aprobada por Decreto de 26 de enero de 1944 y publicada en el boletín oficial del estado número 55 de ese mismo año), en cuyo artículo 7 señalaba la exclusión de la Ley¹⁴¹.

No será hasta 1976 con la aprobación de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (publicada en el boletín oficial del estado número 96, de 21 de abril de ese año), cuando se incorpora a la normativa del ámbito laboral la figura del personal de alta dirección. Concretamente se incorpora al artículo tercero, apartado uno, letra k, como relación laboral de carácter especial “el trabajo de alta dirección o alta gestión de la Empresa no excluido por el artículo segundo, apartado c)”;

exclusión del ámbito regulado por la legislación laboral para “la actividad que se limite, pura y simplemente, al desempeño del cargo de consejero en las empresas que revisten la forma jurídica de sociedad”.

El Estatuto de los Trabajadores (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) en su artículo 2.1.a) considera relación laboral especial la del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del propio Estatuto, es decir, se excluye aquella “actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo”.

Al respecto a los consejeros o miembros de órganos de administración de sociedades incluidos en la exclusión regulada en el art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, indicar que las

¹⁴⁰ El artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 señalaba que no regirá esta ley para “*directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas, que por la representación que puedan ostentar de éstas, por su elevada capacidad técnica, importancia de sus emolumentos y por la índole de su labor puedan ser considerados independientes en su trabajo*”.

¹⁴¹ La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 indicaba en su artículo 7 que “*no regirá esta Ley para las personas que desempeñen en las empresas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, características de los siguientes cargos o de otros semejantes: director general, director o gerente de la empresa, subdirector general, inspector general, secretario general y excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo*”.

funciones de gobierno y dirección de las sociedades mercantiles pueden ser ejecutadas por dos tipos de puestos diferentes: los administradores sociales o el personal de alta dirección¹⁴².

La lectura de la redacción de este artículo 1.3.c) parece suponer la existencia de dos tipos de consejeros: los que realizan actividades que pura y simplemente se refieren a los cometidos propios del cargo de consejero (asistencia y voto, fundamentalmente); y los que llevan a cabo labores que van más allá, desempeñando otro tipo de tareas más ejecutivas.

Al amparo de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984 de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, se regula esta relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección mediante el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto (publicado en el BOE número 192, de 12 de agosto de 1985), que en su artículo 1.2 considera como personal de alta dirección a “aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad”.

Es característica por tanto del alto cargo el ejercicio de poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, la autonomía y la plena responsabilidad, que no impiden su posición de dependencia respecto a los criterios e instrucciones emanadas de los órganos superiores de la entidad.

Se trata de una relación laboral clasificada como especial por la “recíproca confianza que debe existir entre ambas partes, derivada de la singular posición que el directivo asume en el ámbito de la Empresa en cuanto a facultades y poderes”, como así se indica en el preámbulo del RD 1382/1985. Relación laboral especial que se fundamenta, conforme al artículo 2 del Real

¹⁴² PERDOMO GONZÁLEZ, N. D. *Estudio de las relaciones laborales comunes y especiales de la alta dirección, administrador o miembro del órgano de dirección* (Trabajo fin de grado). Director: Nicolás Díaz de Lezcano Sevillano. Universidad de Las palmas de Gran Canaria, Facultad de Derecho, Las Palmas de Gran Canaria, 2019, p. 7.

Decreto, “en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán en el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe”.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo¹⁴³ ha determinado que para la existencia real de un contrato de alta dirección deben darse las siguientes circunstancias: 1. “(...) han de ejercitarse poderes inherentes a la titularidad de la empresa que se incluyan en “el círculo de decisiones fundamentales o estratégicas” (...) con independencia de que exista un acto formal de apoderamiento (...); 2. “(...) los poderes han de referirse a los objetivos generales de la entidad lo que supone que las facultades otorgadas “además de afectar a áreas funcionales de indiscutible importancia para la vida de la empresa, hayan de ser referidas normalmente a la íntegra actividad de la misma o a aspectos trascendentales de sus objetivos (...); y 3. “(...) el alto directivo ha de actuar con autonomía y plena responsabilidad, es decir, con un margen de independencia solo limitado por los criterios o directrices que los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad, por lo que no toda persona que asuma funciones directivas en la empresa puede ser calificada como alto directivo, ya que ha de excluirse quienes reciban instrucciones de otros órganos delegados de dirección de la entidad empleadora (...)”.

Es obligado reseñar que cuando se trata de relaciones laborales especiales del personal de alta dirección, éstas se podrán desempeñar en dos tipos distintos de empresas: aquellas reguladas en la Ley de Sociedades de Capital, Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (con especialidad en las cotizadas), y las que no se encuentran en dicha norma. Importante, en materia de retribución, hay que recordar que la Ley de Sociedades de Capital La LSC obliga a la determinación de la remuneración anual de cada consejero en sus estatutos sociales y por decisión de la Junta General, ya que, de no contemplarse dicha remuneración, el puesto se presume gratuito¹⁴⁴ (excepto en las sociedades cotizadas, que es al contrario¹⁴⁵).

¹⁴³ FJ 3º, Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2014 y FJ 3º, Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 2015, entre otras)

¹⁴⁴ Art. 217.1 LSC: “El cargo de administrador es gratuito, a menos que los estatutos sociales establezcan lo contrario determinando el sistema de remuneración”.

¹⁴⁵ Art. 529 sexdecies LSC: “Salvo disposición contraria de los estatutos, el cargo de consejero de sociedad cotizada será retribuido”.

Importante, al respecto del personal de alta dirección del sector público estatal, es constatar que el RD 1382/1985 se aplica en todo lo que no se oponga a lo regulado por el RD 451/2012¹⁴⁶. Es en este tipo de relaciones laborales en las que tiene primacía el RD 451/2012 sobre el RD 1382/1985, siendo de aplicación éste en aquellas materias no reguladas en aquel. Con ello, las normas del RD 451/2012 se configuran como de derecho necesario absoluto¹⁴⁷.

2. FUENTES DE REGULACIÓN Y GRADO DE SUPLETORIEDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN

La relación laboral la empresa y el alto directivo se enmarca en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. El propio RD 1382/1985 establece en su artículo 3 las fuentes y criterios reguladores, señalando en el apartado uno que “los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral del personal de alta dirección se regularán por la voluntad de las partes, con sujeción a las normas de este Real Decreto y a las demás que sean de aplicación”. Esta cláusula configura como fuente de primer orden de esta relación especial la voluntad de las partes manifestada en el contrato; siendo esta una diferencia sustancial con el sistema diseñado en el ámbito laboral ordinario. En el apartado dos del mismo artículo 3 se establece que “las demás normas de la legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca remisión expresa en este Real Decreto, o así se haga constar específicamente en el contrato”. Por tanto, a diferencia de lo que acontece con otras relaciones laborales especiales, en ésta, el derecho del trabajo no opera con carácter supletorio, sino que requerirá de una remisión expresa.

¹⁴⁶ RIZZO LORENZO, G. *La extinción de la relación laboral del personal de alta dirección* (Tesis doctoral). Directores: Jesús Rafael Mercader Uguina y Ana de la Puebla Pinilla. Universidad Carlos III de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 2021, p. 48.

¹⁴⁷ “... las normas, con rango de ley y reglamentaria, prevalecen con fundamento en el criterio jerárquico y de especialidad respecto de la regulación prevista en el RDPAD (...) el RDPAD sólo se aplica subsidiariamente a la relación laboral de alta dirección pública y en todo aquello que no se oponga a su regulación específica (...) la norma con rango de ley y el RD 451/2012 son derecho necesario absoluto, frente a la autonomía de la voluntad de las partes”. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. “Alta dirección laboral en el sector público”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155/2012.

Más aún, el apartado tres del artículo 3 señala que “en lo no regulado por este Real Decreto o por pacto entre las partes, se estará a lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y a sus principios generales”. A falta de regulación en la norma, o en el contrato de trabajo, jugará como derecho supletorio lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y se atenderá a sus principios generales.

Respecto al orden jurisdiccional competente de entender los conflictos que surjan en esta relación laboral, el Real Decreto 1382/1985 determina específicamente en su artículo 14 que es el orden jurisdiccional social, por tanto, se encuadra en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, como señala su artículo 1 sobre la aplicación del orden jurisdiccional social que sus órganos “conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva”, ya que se encuentra dentro de su ámbito de aplicación, ya que estos órganos “conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan, entre otras, “entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo” (art. 2.a) de la Ley 36/2011).

Este personal queda excluido expresamente por el artículo 16 del RD 1382/1985 citado de participar como elector o elegible en los órganos de representación regulado en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

El personal de alta dirección va a ser dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social o en el especial que corresponda según la actividad, tal y como determina el artículo 136 del 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, y en el artículo 26 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

3. LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE ALTA DIRECCIÓN

La extinción del contrato de trabajo celebrado por el personal de alta dirección se encuentra regulado en el Real Decreto 1382/1985, en sus artículos 10, 11 y 12. A continuación se presenta un análisis de estas extinciones.

Extinción del contrato de trabajo por voluntad del alto directivo

“El contrato especial de trabajo se extinguirá por voluntad del alto directivo, debiendo mediar un previo aviso mínimo de tres meses”: así lo determina expresamente el artículo 10 del Real Decreto 1382/1985 en el apartado uno. Así, si el trabajador incumple esta obligación, total o parcialmente, indica el apartado dos del mismo artículo 11, “el empresario tendrá derecho (...) a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido”. Este período de preaviso mínimo de tres meses puede ser ampliado hasta un máximo de seis meses si se determina por escrito en los contratos celebrados por tiempo indefinido o de duración superior a cinco años, sigue estableciendo la citada norma en el art. 10.1.

En todo caso, la figura de la dimisión se configura como derecho potestativo que el trabajador puede ejercitar en el momento que considere y de lo que se exige únicamente la manifestación inequívoca de esa voluntad¹⁴⁸, que debe realizarse conforme a la formalidad establecida y evitar posibles conflictos. Es importante destacar otra posibilidad de extinción del contrato especial de trabajo que puede producirse cuando exista un incumplimiento contractual grave por parte del empresario: en esta circunstancia, señala el art. 10.1 del RD 1382/1985, no hará falta respetar el preaviso que se hubiera establecido.

De tener lugar la extinción del contrato de trabajo por voluntad del alto directivo, conforme al apartado tres del citado artículo 10, el alto directivo puede proceder a la extinción contractual teniendo derecho a las indemnizaciones pactadas en caso de extinción por parte del empresario, y en su defecto, las fijadas en el Real Decreto, fundándose en las siguientes causas: a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que “redundan notoriamente en perjuicio de su formación profesional, en menoscabo de su dignidad o se decidan en grave transgresión de la buena fe, por parte del empresario”; b) La falta de pago o retraso continuado en el abono de salario pactado; c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones

¹⁴⁸ ALCÁZAR ORTIZ, S., ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, C. y DE VAL TENA, A. L. “Régimen jurídico de la relación laboral especial del personal de alta dirección”. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, núm. 14, 2010, cit., pág. 15.

contractuales, salvo casos de fuerza mayor, en los que no procederá el abono de las indemnizaciones; y d) La sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios.

El alto directivo que extinga su relación laboral especial fundándose en alguna de las cuatro causas comentadas tendrá derecho a recibir la indemnización prevista en el artículo 10.3 del RD 1382/1985: decir, en principio, la indemnización que las partes hubieran pactado y, en su defecto, quedará fijada por lo previsto en el artículo 11.1, relativo a la extinción del contrato por desistimiento del empresario, siendo este “equivalente a siete días de salario en metálico por año de servicio prestado, con un límite máximo de seis mensualidades”.

Extinción de la relación contractual por voluntad del empresario

Son varias las situaciones que pueden justificar la decisión de la extinción del contrato especial de trabajo por parte del empresario, conforme al artículo 11 del RD 1382/1985. En primer lugar, el contrato de trabajo puede extinguirse, conforme al artículo 11, apartado uno, por desistimiento del empresario: en este caso, el precepto señala que debe ser comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso mínimo de tres meses, o de seis si así se establece por escrito en los contratos celebrados por tiempo indefinido o de duración superior a cinco años. En caso de desistimiento del empresario, el alto directivo tiene derecho a las indemnizaciones pactadas en el contrato y, a falta de pacto, la indemnización será equivalente a siete días de salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

Para estos casos, el Tribunal Supremo ha determinado que el derecho a la indemnización “es un mínimo de derecho necesario, no disponible, en virtud de lo que preceptúa el artículo del mismo Real Decreto y a las demás que sean de aplicación, sujeción que no puede obviarse, de manera que lo que el artículo 11.1 citado prevé es la indemnización mínima que pueda superarse por pacto entre las partes, pero no que por pacto pueda suprimirse ya que, en tal caso la previsión normativa sería estéril, pues en defecto de pacto habría de interpretarse que las partes no quisieron establecer indemnización para el supuesto de desistimiento, siendo claro que el legislador impone ese mínimo que en todo caso ha de aplicarse cuando no se fije una cuantía

superior”¹⁴⁹. Es decir: la jurisprudencia ha establecido que la indemnización prevista en el Real Decreto tiene que ser considerada como indemnización mínima obligatoria, incluso en los casos en que se hubiera pactado expresamente su exclusión. En el supuesto de que el empresario incumpliera total o parcialmente el periodo de preaviso establecido, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

En segundo término, el art. 11.2 posibilita la acción de extinción de la relación contractual existente, y por tanto quedar el contrato extinguido, por decisión del empresario mediante “despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores”. En este caso, si el despido fuera declarado improcedente, el alto directivo tendrá derecho a las indemnizaciones pactadas en el contrato y, si no existiera pacto, la indemnización será de veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.

Cuando el despido se declare improcedente o nulo, señala el apartado tres del artículo 11, el empresario y el alto directivo acordarán “si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones económicas previstas en el párrafo dos de este artículo, entendiéndose, en caso de desacuerdo, que se opta por el abono de las percepciones económicas”. De producirse el reintegro en la empresa del alto directivo despedido, se establece por el art. 11.3 que se estará a lo que dispone el art. 9.3 del propio Real Decreto, que fija para esta situación que “el trabajador tendrá la opción de reanudar la relación laboral de origen, sin perjuicio de las indemnizaciones a que pueda tener derecho a resultas de dicha extinción”. Por supuesto, se exceptúa de la regla el supuesto de la extinción del contrato especial de alta dirección por despido disciplinario declarado procedente, en la que procedería la acción de extinción de la relación contractual.

Esta relación laboral especial puede extinguirse también por las causas y mediante los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en sus diferentes artículos específicos, como señala el art. 11.2 del RD 1382/1985: “despido basado en el incumplimiento

¹⁴⁹ FJ 3º, STS de 22 de abril 2014, con número de recurso 1197/2013.

grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores”.

Otras causas de extinción

El artículo 12 del RD señala además de las indicadas en los artículos correspondientes, que la relación laboral especial “podrá extinguirse por las causas y mediante los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores”. Atendiendo a esta remisión expresa, y en virtud de las diferentes causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, las causas extintivas del contrato de alta dirección se pueden sintetizar en las siguientes:

- Voluntad concurrente de las partes: mutuo acuerdo, causas consignadas válidamente en el contrato y expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato (artículo 49.1 apartados a), b) y c) ET).
- Voluntad unilateral del empresario: despido del alto directivo fundado en un incumplimiento de este (artículo 49.1.k) ET, aplicable según lo previsto en el artículo 55 ET, de acuerdo al artículo 11.2 RD 1382/1985), simple desistimiento empresarial (artículo 11.1 RD 1382/1985), extinción por causas objetivas legalmente previstas (artículo 49.1.l) ET) y despidos por fuerza mayor o despidos colectivos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 49. h), i) ET).
- Voluntad unilateral del alto directivo: bien por dimisión con preaviso (artículo 10.1 RD 1382/1985), o bien por resolución causal del trabajador fundamentada en un previo incumplimiento contractual del empresario (artículo 10.3 RD 1382/1985).
- Acontecimientos externos a la voluntad de las partes: muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta y jubilación del trabajador (artículo 49.1. e) y f) ET) y muerte, jubilación, incapacidad del empresario o extinción de su personalidad jurídica (artículo 49.1.g) ET).

4. SENTIDO Y CASUÍSTICA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

El RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, establece el despido basado en el incumplimiento grave y

culpable del directivo en su artículo 11.2. Es importante señalar que este RD 1382/1985 únicamente establece especialidades respecto al despido disciplinario, ya que como se indica en su artículo 12 “esta relación laboral especial podrá extinguirse por las causas y mediante los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores”. Por ello, es el despido disciplinario el que se encuentra recogido en la norma especial, por lo que el resto de tipología de despido se somete a la legislación laboral común recogida en el Estatuto de los Trabajadores¹⁵⁰.

El artículo 11.2 del RD 1382/1985 indica expresamente que este tipo de contrato de alta dirección puede ser extinguido, por decisión del empresario, mediante la figura del despido, basado “en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo”, requiriendo para ello que se acoja, tanto respecto a la forma como a los efectos, a lo dispuesto en el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata por tanto de la situación derivada por el incumplimiento grave y culpable del personal de alta dirección: es decir, de la existencia de justa causa que motive a la decisión del empresario de la extinción de la relación laboral especial.

La producción de este incumplimiento contractual grave y culpable juega una especial importancia en este tipo de relaciones laborales especiales ya que se encuentra estrechamente vinculada con la “buena fe”, por lo que la transgresión de la buena fe contractual facilitará la opción del despido¹⁵¹. Dos elementos son claves en esta decisión empresarial: la buena fe contractual y la confianza que debe existir entre las partes. De ahí, como señalan estos autores, que deba examinarse cada conducta concreta pues muchos son los comportamientos que pueden suponer un incumplimiento grave y culpable.

El despido disciplinario del personal de alta dirección dispone de regulación propia en el RD 1382/1985, señalando los elementos que debe reunir la conducta del trabajador, así como una remisión al ET para la forma y los efectos del despido. A este respecto, y por las peculiaridades de la figura del personal de alta dirección en virtud del RD que lo regula, aunque el art. 54 del

¹⁵⁰ SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M. *El contrato de trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*. 1ª Ed. Thomson Reuters, 2011, p. 119.

¹⁵¹ SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M. *El contrato de trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*. 1ª Ed. Thomson Reuters, 2011, p. 120.

ET presenta identidad sobre los requisitos exigidos de gravedad y culpabilidad, éstos deben ser interpretados de forma distinta. Lo mismo ocurre en cuanto a las causas de despido tipificadas en el apartado segundo del art. 54 del ET: no resultan directamente aplicables a esta relación laboral especial. Y esta misma diferencia también opera en relación con el art. 55 del ET: la remisión expresa que realiza el RD no lo es sobre todo el contenido del art. 55 del ET, sino solo sobre aquello que no contravenga las otras normas de Real Decreto.

El art. 11.2 del RD 1382/1985 posibilita la acción de extinción de la relación contractual existente y quedar el contrato extinguido por decisión del empresario mediante “despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores”. Esta remisión expresa al Estatuto de los Trabajadores implica que la forma y calificación son idénticas a las previstas para el despido disciplinario común, es decir: exigencia de forma escrita (artículo 55.1 del ET), incluyendo los hechos que lo motivan y la fecha en que comienza a producir efectos. Así, en caso de no observarse la forma escrita, el despido deberá ser calificado como improcedente, no obstante, corresponderá en todo caso al juez valorar la gravedad y culpabilidad de la conducta imputada.

Importante notar que a diferencia del despido por el libre desistimiento del empresario -en dónde se exige un plazo de preaviso-, el artículo 11.2 del RD 1382/1985 no prevé alguno. En este sentido, se ha pronunciado el TS considerando que, en caso de falta de preaviso, existe el derecho a una indemnización en los casos en los que “el cese del alto cargo se considere improcedente y la empresa opte por la rescisión indemnizada del contrato y se oponga a la readmisión”¹⁵².

Las causas que justifican el despido disciplinario del personal de alta dirección devienen de una conducta sancionable por parte del empresario, esto es, de una falta o una serie de faltas cuya entidad podrían implicar un despido disciplinario. La determinación de la trascendencia de esos comportamientos graves y culpables comportaría conocer: en primer término, la regulación de las faltas en la alta dirección; posteriormente, tanto los requisitos de gravedad y culpabilidad

¹⁵² STS 1494/2013, de 11 de marzo (RJ 2013/4131) y STS 2147/2016, de 13 de marzo (RJ 2018/265501).

como los de forma; y, en final, los efectos del despido, ya sea con la declaración judicial de procedencia, de improcedencia o de nulidad.

La regulación que dispone el art. 11.2 del RD 1382/1985 únicamente señala que, para que tenga lugar el despido por causa disciplinaria del personal de alta dirección, debe producirse que la conducta del trabajador deba ser grave y culpable: sin embargo, no realiza una enumeración o identificación de cuáles son esos comportamientos para que sean así calificados, ni tampoco hace referencia a otras actuaciones que puedan acabar en sanción, sin alcanzar el rango del despido.

Sobre esta situación la norma reguladora sí señala en su artículo 13 a este respecto lo siguiente: “el alto directivo podrá ser sancionado en virtud de incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta relación especial, en los términos que se pacten en el contrato. Las faltas y correspondientes sanciones serán revisables ante el orden jurisdiccional social. Tales faltas, cualquiera que sea su naturaleza, prescribirán a los doce meses desde su comisión, o desde que el empresario tuviese conocimiento de ellas”. La redacción de este artículo permite identificar al menos dos importantes cuestiones: la primera, la necesidad de mutuo acuerdo para la regulación de faltas y sanciones, que se derivan de lo pactado en el contrato (lo que incluye que el propio pacto haga referencia a otras normas o disposiciones que puedan ser de aplicación); y en segundo lugar, la referencia a un plazo muy dilatado de tiempo, doce meses, para la prescripción, y a una doble fijación de inicio de la temporalidad: bien desde su comisión, bien desde el conocimiento de ella.

Del tenor de la literalidad de este artículo no existe la posibilidad, en consonancia con el sistema de fuentes del RD 1382/1985, que al personal de alta dirección le sea aplicable norma o disposición alguna ni convenio colectivo que regule el régimen sancionador de los trabajadores de la empresa, salvo que así haya sido pactado en mutuo acuerdo, por lo que en caso de no haberlo sido, el personal de alta dirección quedará fuera de esa regulación sancionadora. Se exige por tanto, para la facultad sancionadora del empresario al personal de alta dirección, la existencia de pacto entre las partes: su ausencia sólo permite como sanción el despido, y únicamente cuando el incumplimiento sea calificado como grave y culpable.

En ausencia de pacto expreso en el contrato, el despido es la única y más grave sanción, lo que permite concluir que el poder disciplinario del empresario no se conforma como elemento esencial de la dependencia atenuada de esta especial relación laboral, sino que su no inclusión conllevaría la inexistencia de ese poder disciplinario, lo que impediría cualquier otro tipo de acción¹⁵³.

Con relación a los requisitos de gravedad y culpabilidad en el despido del personal de alta dirección y la aplicación de la teoría gradualista para su ponderación, y ante la falta de pacto para el régimen disciplinario, y no siendo en ningún caso aplicable subsidiariamente ni el ET ni el Convenio Colectivo, “el despido disciplinario es la única sanción que forma parte del elenco del poder disciplinario empresarial en la relación laboral de alta dirección”¹⁵⁴.

De igual modo que la ausencia de remisión expresa (como ha de exigirse) por parte del RD 1382/1982 al art. 54.1 del ET, supone que la valoración o calificación de la gravedad y la culpabilidad del incumplimiento de un trabajador común no puede ser extrapolada a la relación laboral especial del personal de alta dirección.

La teoría gradualista desarrollada en sede judicial facilita la ponderación de ambos elementos y sirve para la mejor evaluación y acierto del incumplimiento del personal de alta dirección. No obstante, algunos fallos¹⁵⁵ descartan que la teoría gradualista pueda aplicarse a este personal al entender que, por la no existencia de un régimen disciplinario pactado, la conducta grave y culpable no admite grados de valoración, de modo que estos elementos o se dan y confirman la procedencia del despido, o no se dan y conllevan su improcedencia.

¹⁵³ DE VAL TENA, A. L. “El ejercicio del poder disciplinario en la relación laboral especial del personal de alta dirección: sobre el plazo de prescripción de las faltas laborales imputadas al directivo”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2011, núm. 40 (BIB 2011\1165).

¹⁵⁴ HURTADO COBLES, J. *Régimen extintivo del contrato de alta dirección. Un estudio práctico de la jurisprudencia y doctrina actual*. 1ª ed. Madrid: Centro de Estudios Financieros (CEF), 2014. ISBN 978-84-454-2824-5. p. 47.

¹⁵⁵ STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª), núm. 905/2001 de 18 diciembre (Rec. 4159/2001). Ponente: Dña. María del Rosario García Álvarez. (ECLI:ES:TSJM:2001:16676) (AS 2002\657). F.D. DECIMOTERCERO.

Como la teoría gradualista aplicada mayoritariamente por la doctrina busca el equilibrio entre la sanción concreta y el hecho cometido, en una “necesaria relación entre conducta y sanción”¹⁵⁶, en el caso del despido disciplinario del personal de alta dirección, la teoría gradualista sólo servirá, ante ausencia de pacto entre las partes, para determinar si, para la conducta que ha tenido lugar, la consecuencia extintiva es proporcional a la misma. En esta línea, y respecto a la ponderación de la gravedad de la conducta en la alta dirección, esta deberá realizarse teniendo muy en consideración las características propias del cargo que se desempeña, ya que no parece que pueda ser exigible la nota de habitualidad (como ocurre con el resto de trabajadores) para que por ejemplo, la embriaguez pueda justificar la decisión empresarial de despedir al personal de alta dirección, sino que deba ser considerada la gravedad en situaciones puntuales pueda revestir mayor gravedad¹⁵⁷.

De la regulación del personal de alta dirección cabe deducir la posibilidad de existencia de un abanico amplio de causas de despido fundamentadas en elementos como la desobediencia, la negligencia, la transgresión de la buena fe y la intimidación o las amenazas, pero donde todas ellas con base tanto en la calificación necesaria de gravedad y culpabilidad, tienen relación con la pérdida de un mismo elemento: la confianza. Interesa señalar la específica línea jurisprudencial relativa a comportamientos donde el enjuiciamiento de la conducta del alto director tiene como especial fundamento la recíproca confianza

En correlación con lo anteriormente señalado, reiteradas sentencias tanto de las Salas de lo Social del TS como de los TSJ, recogen el despido disciplinario del personal de alta dirección basado en incumplimiento grave y culpable del alto directivo, basado en diversas causas, y ello aunque el RD 1382/1985 solo señala la causa genérica del incumplimiento grave y culpable del alto directivo.

¹⁵⁶ STS (Sala de lo Social), núm. 334, de 30 abril 1991: “(...) *al existir, como exige la teoría gradualista, (...) la necesaria relación entre conducta y sanción*»; STSJ de Extremadura, núm. 375/2017, de 6 junio (rec. 249/2017): «(...) *de ahí que consideremos que nos encontremos ante un incumplimiento grave de las obligaciones laborales, no vulnerándose tampoco ni el principio de proporcionalidad, ni la teoría gradualista*”.

¹⁵⁷ MOLERO MANGLANO, C. *El contrato de alta dirección*. 3ª ed. Madrid: Civitas, 2011. ISBN: 978-84-470-3591-5.

Esta causa general, en virtud de la relevante relación que se produce entre el alto directivo y la empresa, más que una limitación, se configura en una mayor dotación de libertad al empresario en la valoración de los comportamientos que el personal de alta dirección lleve a cabo: mayor libertad de extinción en la causa, y a la par limitación, ya que para llevar a cabo la extinción del contrato especial de trabajo, el empresario necesita evaluar la posición que el alto directivo realmente ocupa, las funciones y responsabilidades asignadas y, no menos importante, la especial diligencia en el desempeño de su trabajo.

La trascendencia de algunas causas de despido en las relaciones laborales especiales del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c del Estatuto de los Trabajadores radica en la particularidad y relevancia de su rol en la toma de decisiones estratégicas y en la dirección de la empresa. Estas causas adquieren una importancia destacada debido al alto nivel de responsabilidad y confianza que se deposita en estos directivos, lo que hace que cualquier comportamiento inadecuado o acto de deslealtad pueda tener consecuencias significativas para la organización. Además del abuso de confianza, otras causas trascendentales en esta relación laboral especial son: a) competencia desleal, ya que la competencia desleal por parte de un directivo puede resultar especialmente dañina para la empresa, ya que puede implicar el uso de información confidencial o estratégica en beneficio propio o para favorecer a la competencia, puesto que tiene acceso a datos sensibles y la toma de decisiones estratégicas hacen que la competencia desleal sea una causa grave que puede justificar el despido disciplinario; b) conflictos de interés, al tener los directivos la responsabilidad de tomar decisiones en beneficio de la empresa y sus accionistas, evitando cualquier conflicto de interés que pueda comprometer su imparcialidad, puesto que si se descubre que un directivo ha tomado decisiones que benefician a él mismo o a personas cercanas, en lugar de los intereses de la empresa, podría ser causa de despido; c) mala gestión o negligencia, ya que los directivos son responsables de la gestión eficiente y responsable de la empresa, por lo que si su actuación lleva a resultados negativos, pérdida de beneficios o situaciones de riesgo para la empresa debido a una mala gestión o negligencia grave, podría justificar un despido disciplinario; d) falta de cumplimiento de objetivos, a consecuencia de que los directivos suelen tener objetivos y metas específicas que deben cumplir en el desempeño de sus funciones, y que, si no logran cumplir con estos objetivos de manera reiterada o negligente, podría ser causa de despido, ya que su rendimiento afecta directamente el funcionamiento y los resultados de la empresa.

En las relaciones laborales especiales del personal de alta dirección por tanto, la trascendencia de estas causas de despido se relaciona con el impacto directo que pueden tener en la estabilidad y el éxito de la empresa, por lo que el desempeño y la integridad de los directivos son fundamentales para el buen funcionamiento de la organización, y cualquier desviación de los estándares éticos o de rendimiento puede afectar significativamente su reputación y resultados financieros. Es importante destacar que en este tipo de relaciones laborales, el despido disciplinario no solo se justifica por el incumplimiento de deberes o responsabilidades contractuales, sino también por el impacto que las acciones del directivo puedan tener en la confianza y credibilidad de la empresa frente a sus empleados, accionistas, clientes y la sociedad en general. Por lo tanto, las causas de despido en el contexto del personal de alta dirección deben ser cuidadosamente evaluadas y justificadas, teniendo en cuenta tanto los aspectos legales como los impactos a nivel organizacional y reputacional.

5. LA DESOBEDIENCIA RESPECTO DE LAS ÓRDENES DEL TITULAR DE LA EMPRESA

Entre los deberes básicos del trabajador ordinario se encuentra, conforme al art. 5 del ET, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario: como consecuencia de ello, la desobediencia de las instrucciones del empresario supone una infracción de los deberes de un trabajador, conducta que puede ser sancionada hasta con la más alta decisión del despido, como regula así el art. 54.2.b del ET, que prevé la indisciplina o la desobediencia en el trabajo como una causa del despido disciplinario: no cualquier desobediencia es sancionada con el despido, sino solo aquella que ponga de manifiesto una resistencia decidida, persistente y reiterada al cumplimiento de las órdenes emanadas del empresario¹⁵⁸.

Sirva de ejemplo la calificación de despido disciplinario llevado a cabo por la empresa de un alto directivo por su conducta de contravención de las indicaciones generales que le señalaba su empresa pese a las advertencias que desde la empresa le indicaban, ya que su negativa al cumplimiento de las órdenes culminó con un importante perjuicio a la sociedad¹⁵⁹.

¹⁵⁸ Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de junio de 1987.

¹⁵⁹ STS (Sala de lo Social), núm. 334, de 30 abril 1991 (recurso de casación por infracción de ley). Ponente: D. Víctor Fuentes López (ECLI: ES:TS:1991:2335) (RJ 1991\3399).

Aquellas instrucciones u órdenes que una empresa dirija para su cumplimiento al personal de alta dirección, siempre que estén alineadas con sus funciones y responsabilidades laborales, pueden dar lugar sin duda a la situación de despido disciplinario que señala el art. 11 del RD 1382/1985, al existir la certeza de que esa conducta supone un incumplimiento que alcance el grado de culpabilidad y gravedad exigido. Máxime cuando del incumplimiento de esas órdenes se derive perjuicio y consecuencias negativas graves para la empresa.

Igualmente será calificado con el despido disciplinario que contempla el RD 1382/1985 el enfrentamiento con el consejo de administración de la empresa y la negativa a seguir colaborando con el mismo, tras denegársele el blindaje del contrato¹⁶⁰: conductas que se encuadran en incumplimientos graves y culpables por parte del alto directivo y no obedecer las órdenes de la empresa.

6. LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL Y EL ABUSO DE CONFIANZA

El art. 54.2 del ET determina como causa de despido disciplinario en el apartado d) la transgresión de la buena fe contractual (así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo), con relación al deber básico del trabajador señalado en el art. 5 del ET, de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, configurándose como la conducta exigible al trabajador para cumplir con sus obligaciones contractuales. Ejemplo de despido disciplinario de personal de alta dirección por esta causa basada en la transgresión de la buena fe contractual se produce cuando un alto directivo (en este caso, abogado) sin comunicar nada a la empresa, realizaba el cobro directo de las costas de la parte vencida, en un claro ejemplo de transgresión de la buena fe contractual¹⁶¹.

¹⁶⁰ STSJ Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 3190/2011, de 22 noviembre (rec. 1934/2011). Ponente: Ramón Gallo Llanos. (ECLI:ES:TSJCV:2011:9948) (AS 2012\1204)

¹⁶¹ STSJ de Extremadura, (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 375/2017, de 6 junio (rec. 249/2017). Ponente: D. Mercenario Villalba Lava. (ECLI:ES:TSJEXT:2017:701) (AS 2017\1302).

Igualmente, la conducta del alto directivo debe ser considerada grave y culpable en sus incumplimientos cuando, por ejemplo, sobrepasa los límites para el control de gastos, el quebrantamiento de instrucciones en materia de autorización de gastos y de gestión financiera de la empresa, o el incumplimiento de los criterios de buenas prácticas establecidos¹⁶².

Como efectivamente grave el incumplimiento de las normas sobre la adjudicación de los contratos de las Administraciones Públicas respecto a contrataciones, o el incremento de las retribuciones de una letrada asesora sin contar ni con la Junta ni con el Consejo Rector, y la manipulación de la contabilidad de la entidad demandada para que en ella no constaran diversos ingresos, entre otras conductas que no responden a la confianza depositada en el alto directivo¹⁶³. La transgresión de la buena fe contractual no requiere de dolo¹⁶⁴, al tiempo que se solicita para el alto directivo de la mayor exigencia posible de buena fe¹⁶⁵.

Al respecto del abuso de confianza, tiene lugar cuando se produce una conducta transgresora de la particular confianza depositada en el personal de alta dirección, cuando se aprovecha de su particular posición en la empresa para incurrir en incumplimiento¹⁶⁶. Esta causa es potencialmente la principal de las posibles que conlleven incumplimiento grave y culpable del personal de alta dirección y justifique la extinción de la relación laboral especial y el fin del contrato de trabajo suscrito. La buena fe tiene en este tipo de relaciones laborales una especial incidencia, caracterizada muy especialmente por la mutua confianza que debe existir entre el alto directivo y la empresa: transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza que pueden ir impregnadas tanto de intención y dolo como de conducta culposa y negligente, en línea con lo que previene el ET en sus artículos 5.a) y 20.2.

¹⁶² STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª), núm. 825/2017, de 19 diciembre (193/2017). Ponente: D. José Ignacio de Oro-Pulido Sanz. (ECLI:ES:TSJM:2017:14459) (JUR 2018\218229).

¹⁶³ Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 16 julio de 2013, Rec. 58/2013. LA LEY 134186/2013.ECLI: ES:TS:2013:7430A.

¹⁶⁴ STS 25-5-90, Ar. 4500.

¹⁶⁵ SSTs 29-3 y 30-9-1988, Ar. 2404 y 7153; STSJ Valencia 27-1-1992, Ar. 375.

¹⁶⁶ “(...) la confianza de que entonces se abusa es un concepto jurídico indeterminado más extenso y sensible que el predicado en las relaciones comunes o generales de trabajo, porque su conservación e indemnidad pertenecen a la base del negocio jurídico”, STSJ País Vasco 30-6-1992, Ar. 3244.

7. LAS OFENSAS VERBALES Y FÍSICAS

Esta causa de despido disciplinario se encuentra regulada en el art. 54.2.c) del ET, y se incardina, como así recoge variada jurisprudencia y sentencias, en comprender tanto las ofensas físicas como las verbales, entre las que se incluyen todo tipo de expresiones, orales o escritas, que sean una ofensa moral para la persona que la sufre o recibe, considerándose también ofensivo el ataque injusto a una persona para perjudicarla en su honor o vejlarla en su dignidad humana, realizando acciones dirigidas a la deshonra, el descrédito o el menosprecio de la persona ofendida¹⁶⁷.

El caso de proferir amenazas por parte de un alto directivo contra, por ejemplo, el órgano de administración de la empresa en la que trabajaba, advirtiendo de que si no le cedían una parte importante del capital social (en concreto el 51%), crearía otra sociedad para hacerles una competencia directa¹⁶⁸, reúne todos los ingredientes exigidos en el RD 1382/1985 para la calificación de una conducta, y por ende de un incumplimiento, grave y culpable del alto directivo, que requiere del despido como sanción a imponer. Así como el trato despótico y vejatorio hacia los empleados de la empresa¹⁶⁹: conducta reprochable con la más alta sanción, el despido.

Todas las causas relacionadas señalan con suficiencia la gravedad y culpabilidad exigidas por el art. 11 del RD 1382/1985 para que tenga lugar la extinción por decisión del empresario de la relación laboral especial, por el incumplimiento del alto directivo con esa calificación gravosa y culpable. Conducta, en todos los casos, que sin duda merma y reduce la necesaria confianza que debe existir entre el personal de alta dirección y la empresa.

¹⁶⁷ STSJ de Cataluña, rec. 840/2020, de 17 de junio de 2020, ECLI:ES:TSJCAT:2020:3622.

¹⁶⁸ Por ser relación laboral y no mercantil, la Sala señala que *“lo que si en el campo comercial será lícito no merece tal asentimiento cuando constituye una falta a la buena fe que entre las partes debe presidir la relación, porque se prevale de la situación existente para imponer una solución contraria al interés de quien constituye la titularidad jurídica empresarial, de manera intimidatoria”*. STS (Sala de lo Social), núm. 815, de 25 mayo 1990 (recurso de casación por infracción de ley). Ponente: D. Félix de las Cuevas González (ECLI: ES:TS:1990:3987) (RJ 1990\4500).

¹⁶⁹ STSJ Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 585/2007, de 24 septiembre (rec. 2796/2007). Ponente: Dña. María José Hernández Vitoria (ECLI:ES:TSJM:2007:10335) (AS 2007\3337).

Notar que la especialidad posible por esta causa se encuentra en que las ofensas verbales o físicas, serán dirigidas a los miembros de los órganos de gobierno y administración de la sociedad o al propio empresario individual, de ser el caso.

8. EFECTOS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

El artículo 11.2 del RD 1983/1985 remite al art. 55 del ET para los efectos del despido disciplinario del alto directivo, al tiempo que establece una regulación específica para cuando el despido sea declarado improcedente o nulo.

Efectos del despido declarado procedente

Respecto a la declaración de procedencia sobre el despido disciplinario del personal de alta dirección el art. 55.4 del ET considera que el despido será procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación, esto es, que se haya verificado el incumplimiento grave y culpable, y que se haya notificado por escrito, estipulando con suficiencia los motivos de este y la fecha del cese.

Los efectos de la declaración de procedencia del despido serán los que dicta el art. 55.7 del ET, de plena aplicabilidad a la alta dirección por remisión directa del RD 1382/1985, y que suponen la extinción del contrato, sin derecho a indemnización ni a los salarios de tramitación.

Tampoco es necesario que el empresario respete el deber el preaviso del art. 11.1 del RD 1382/1985 ya que el art. 10.1 del RD excluye este deber en caso de incumplimiento contractual grave del empresario, pudiendo entenderse que tampoco es preceptivo imponer este preaviso al empresario en estos supuestos; y por otro lado, el art. 11.1 del RD solo impone el deber de preaviso para el desistimiento empresarial, de modo que la extinción por infracción grave y culpable del trabajador queda fuera del deber de preaviso.

Efectos del despido declarado improcedente

El art. 55.4 del ET dispone que el despido sea declarado improcedente cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por empresario, o cuando en su forma no se observen los requisitos señalados: comunicación escrita, fecha efectiva del cese y hechos que lo motivan.

Las consecuencias de la improcedencia del despido se ven matizadas por el contenido del apartado 3 del art. 11 del RD 1382/1985, al señalar: “Cuando el despido sea declarado improcedente o nulo, el empresario y el alto directivo acordarán si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones económicas previstas en el párrafo dos de este artículo, entendiéndose, en caso de desacuerdo, que se opta por el abono de las percepciones económicas. Si el despedido se reintegrase al empleo anterior en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 9.3 de este Real Decreto”.

Efectos del despido declarado nulo

La remisión del RD 1382/1985 al art. 55 del ET para los efectos del despido disciplinario implica, en principio, que la única consecuencia posible de la declaración de nulidad es “la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”. Sin embargo, el art. 11.3 del citado RD establece otros efectos ad hoc para la nulidad del despido en la alta dirección: “Cuando el despido sea declarado improcedente o nulo, el empresario y el alto directivo acordarán si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones económicas previstas en el párrafo dos de este artículo (...)”. Esta regulación fija la misma consecuencia para el despido declarado nulo que el improcedente, dejando al libre acuerdo entre las partes la readmisión o la indemnización, como señala RIZZO (2021, p. 229).

CAPÍTULO CUARTO

EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN EL TRABAJO AL SERVICIO DEL HOGAR

1. El proceso de laboralización del trabajo doméstico. 2. La delimitación jurídica del personal al servicio del hogar. 3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común. 4. Las causas de extinción de la relación laboral de las personas al servicio del hogar. 5. La específica función del despido disciplinario en el trabajo al servicio del hogar. 6. Causas genéricas y causas específicas de despido disciplinario. 7. Casuística sobre el despido disciplinario de los empleados al servicio del hogar. 8. El comportamiento del empleado como causa de despido. 9. Procedimiento y efectos del despido disciplinario.

1. EL PROCESO DE LABORALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Aunque las referencias al término ‘criado’ se remontan mucho más en la historia, con ejemplos de escritos de los años 1286 y 1291 como en el Código de las Costumbres de Tortosa con la figura del sirviente¹⁷⁰, desde inicios del siglo XIX¹⁷¹ las figuras de criado y obrero asalariado se concitaban en la estructura social de la sociedad: la primera, vinculada a una dependencia personal con el ‘amo’; la segunda, basada en una relación de confianza entre trabajador y empleador¹⁷².

Desde ese tiempo por parte del legislador se ha mantenido a distancia de la relación laboral el personal del servicio doméstico, justificada en la relación íntima que tiene lugar entre la persona al servicio del hogar familiar y la casa y la familia que la acoge, lo que supera la conexión clásica laboral. El personal doméstico goza de una serie de condiciones distintas que apoya la

¹⁷⁰ OTXOA CRESPO, I. *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas* (Tesis doctoral). Director: Mikel de la Fuente Lavín. Universidad del País Vasco, Leioa, 2012, p. 25.

¹⁷¹ MEDINA MARTÍN, R. “El cuento de la ‘criada’: empleo del hogar y proteccionismo estatal. Un análisis histórico desde la sociología jurídica feminista”. *Ius fugit: Revista interdisciplinar de estudios histórico-jurídicos*, 2021, núm. 24, p. 176.

¹⁷² OFFENHENDEN, M. “*Si hay que romperse una, se rompe. El trabajo del hogar y la reproducción social estratificada*” (Tesis doctoral). Universidad Rovira i Virgili, Tarragona, 2017, p. 149.

decisión de los poderes públicos de mantenerlo alejado del derecho laboral, como la vinculación íntima y personal que se produce en el hogar familiar, así como el carácter domiciliario del trabajo¹⁷³.

Durante el siglo XIX, en España se legisló protegiendo a la incipiente clase trabajadora, basadas inicialmente las regulaciones en la protección de menores y mujeres en materia de duración de jornadas de trabajo, trabajo nocturno y maternidad, entre otras como la salud y su protección¹⁷⁴.

El Proyecto de ley de 1855 sobre ejercicio, policía, sociedades, jurisdicción e inspección de la industria manufacturera¹⁷⁵, formó parte de las iniciativas del bienio progresista del período 1854-1866, y aunque no alcanzó la aprobación, abordaba la regulación y mejora de las condiciones de menores y mujeres en la actividad industrial, su participación en la fábrica y en el taller. Empero lo anterior, la propuesta no incluía su aplicación al servicio doméstico¹⁷⁶, al igual que la tampoco aprobada Proposición de ley sobre mejora de las condiciones morales de las clases obreras de octubre de 1872¹⁷⁷.

En aquella época sí se producía una clara preocupación del estado por el abandono del hogar que el desplazamiento de los hombres producía, al igual que al tener que emplear a mujeres en fábricas y talleres, reflejada en la huelga general de julio de 1955 en Barcelona “de nuestras mujeres arrebatadas del hogar doméstico por una necesidad impía, de nuestros hijos creciendo

¹⁷³ ESPUNY TOMÁS, M. J. “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, p. 29.

¹⁷⁴ ESPUNY TOMÁS, M. J. “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, p. 29.

¹⁷⁵ Proyecto de ley presentado por el ministro de Fomento Alonso Martínez, un primer intento de intervención en el ámbito laboral (ALARCÓN, M. *El derecho de asociación obrera en España (1893-1900)*. Ed: Ediciones de la Revista de Trabajo, Madrid, 1975, pp. 323-333).

¹⁷⁶ ESPUNY TOMÁS, M. J. “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, pp. 30 y 31.

¹⁷⁷ ALARCÓN, M. *El derecho de asociación obrera en España (1893-1900)*. Ed: Ediciones de la Revista de Trabajo, Madrid, 1975, pp. 378-379.

ya como nosotros bajo el peso de la ignorancia, del trabajo y de la miseria”¹⁷⁸. Incorporación de la mujer al trabajo que se concebía como amenaza al trabajo de los hombres en términos de menor retribución y mayor flexibilidad¹⁷⁹.

La primera norma conocida de aplicación al ámbito del derecho del trabajo fue la Ley Benot, de 24 de julio de 1873, de condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas¹⁸⁰, que regulaba las relaciones laborales, pero seguía sin considerar el trabajo doméstico¹⁸¹.

A modo de ejemplo histórico destacar que con posterioridad a la restauración borbónica de 1874 se pasó a “la redención de la mujer por la mujer”¹⁸² en lo concerniente al servicio del personal doméstico, a la culminación de Comisión de Reformas Sociales de 1883 que reservó un espacio asignado al “trabajo de las mujeres” en la búsqueda de hacer compatibles el trabajo laboral y el servicio en el hogar, reproduciendo la idea de salario familiar y de mujer trabajadora

¹⁷⁸ NIELFA CRISTÓBAL, G. “Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral”. En: *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Ed: Universidad de Alicante, Alicante, 2003, p. 42.

¹⁷⁹ BURGUERA, M. (2006). “El ámbito de los discursos: reformismo social y surgimiento de la «mujer trabajadora»”. En: *Historia de las mujeres en España y América Latina. Vol. III. Del siglo XIX a los umbrales del siglo XX*. Ed: Cátedra, Madrid, 2006, p. 301.

¹⁸⁰ Disponible en: <http://www.ub.edu/ciudadania/textos/trabajo/1873.htm>.

¹⁸¹ Ley Benot: “Art. 1. Los niños y las niñas menores de 10 años no serán admitidos al trabajo en ninguna fábrica, taller, fundición o mina; art. 2. No excederá de cinco horas cada día, en cualquier estación del año, el trabajo de los niños menores de 13, ni de las niñas menores de 14; 3. Tampoco excederá de ocho horas el trabajo de los jóvenes de 13 a 15 años ni el de las jóvenes de 14 a 17; 4. No trabajarán de noche los jóvenes menores de 15 años, ni las jóvenes menores de 17 en los establecimientos en que se empleen motores hidráulicos o de vapor. Para los efectos de esta ley, la noche empieza a contarse desde las ocho y media”. La norma no fue respetada y resultó ineficaz porque no se obligó a los patrones ni el Estado vigiló su cumplimiento (RODRIGO LARA, M. B. *La libertad de pensamiento y creencias de los menores de edad* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 2004, pp. 69 y 70).

¹⁸² BURGUERA, M. (2006). “El ámbito de los discursos: reformismo social y surgimiento de la «mujer trabajadora»”. En: *Historia de las mujeres en España y América Latina. Vol. III. Del siglo XIX a los umbrales del siglo XX*. Ed: Cátedra, Madrid, 2006, p. 304.

dependiente¹⁸³, Comisión creada por Real Decreto de 5 de diciembre de 1883, que recopiló datos “las larguísimas jornadas de trabajo en los distintos oficios, la escasez de los salarios, especialmente los femeninos, y las nefastas condiciones sanitarias e higiénicas en las que se venía realizando el trabajo en los años ochenta”¹⁸⁴.

En esa etapa de la Comisión encontramos referencias al trabajo económico (propio del ama de casa), al trabajo productivo (de las campesinas artesanas) y a la división de las ocupaciones: las comunes a mujeres (lavanderas, horneras, auxiliares de fábrica, costureras), y las de mujeres que trabajaban en otra casa (criadas de servicio, asistentes, doncellas de labor...) ¹⁸⁵. Y no será hasta el Código Civil de 1889 que se unificó las dispersas normas que existían y que regulaban las relaciones entre amos y criados¹⁸⁶, dedicando una sección al servicio de criados y trabajadores asalariados”, por el que incorporaba en el mismo formato de contrato el servicio de criados y la prestación de servicios de los demás trabajadores asalariados¹⁸⁷.

A finales del siglo XIX, el Reglamento de Policía de Minas promulgado el 15 de julio de 1897, que desarrollaba las bases contenidas en el Decreto Ley de 29 de diciembre de 1868 (que modificó la Ley de 6 de julio de 1859), introdujo una regulación importante en materia preventiva, prohibiendo entre otros asuntos, el trabajo en el interior de la mina de las mujeres y de los menores de 12 años.

¹⁸³ BURGUERA, M. (2006). “El ámbito de los discursos: reformismo social y surgimiento de la «mujer trabajadora»”. En: *Historia de las mujeres en España y América Latina. Vol. III. Del siglo XIX a los umbrales del siglo XX*. Ed: Cátedra, Madrid, 2006, p. 306.

¹⁸⁴ NIELFA CRISTÓBAL, G. “Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral”. En: *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Ed: Universidad de Alicante, Alicante, 2003, p. 46.

¹⁸⁵ Los informes de las comisiones provinciales y locales ofrecían datos de que sólo las solteras o viudas sin descendencia dormían en la casa donde servían (ESPUNY TOMÁS, M. J. “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, pp. 32 y 33).

¹⁸⁶ OTXOA CRESPO, I. *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas* (Tesis doctoral). Director: Mikel de la Fuente Lavín. Universidad del País Vasco, Leioa, 2012, p. 26.

¹⁸⁷ OTXOA CRESPO, I. *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas* (Tesis doctoral). Director: Mikel de la Fuente Lavín. Universidad del País Vasco, Leioa, 2012, p. 33.

Mención especial a la Real Orden de 9 de noviembre de 1902, que, aunque no llegó a aplicarse y realizar la reforma prevista del Código Civil, recogía la obligación de respetar las condiciones de higiene y moralidad de los criados, por parte de los jefes de las familias, considerando como relación de trabajo la de los empleados del servicio doméstico¹⁸⁸.

Posteriormente, el Real Decreto de 1908 sobre trabajos peligrosos e insalubres (en base a la Ley de 13 de marzo de 1900, que fijaba las condiciones del trabajo de mujeres y menores, y en su Reglamento de 13 de noviembre de 1900 para la aplicación de la Ley), enumeraba las industrias prohibidas en parte o totalmente “a los menores de 16 años y a las mujeres menores de edad” y establecía medidas protectoras por las que “se excluía a una parte de la mano de obra de ciertas actividades”¹⁸⁹, como ocurría con el personal doméstico.

Tanto el RD de 1908, como la Ley de 13 de marzo de 1900 como su Reglamento de desarrollo y aplicación, fijaron las condiciones del trabajo de mujeres y niños¹⁹⁰, estando vigentes en términos generales hasta 1944. Normas todas ellas que no serían aplicables ni en el ámbito agrícola, ni en los talleres de familia, ni en el servicio doméstico. Así, la figura del taller de familia suponía “el gran vacío ayer y hoy de la falta de control de un sector del trabajo femenino y de menores: el concepto amplio del círculo familiar induce a entrever una flexibilidad

¹⁸⁸ OTXOA CRESPO, I. *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas* (Tesis doctoral). Director: Mikel de la Fuente Lavín. Universidad del País Vasco, Leioa, 2012, pp. 34-35.

¹⁸⁹ NIELFA CRISTÓBAL, G. “Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral”. En: *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Ed: Universidad de Alicante, Alicante, 2003, p. 47.

¹⁹⁰ Disponible en <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/1900.htm>. El Reglamento de 13 de noviembre de 1900 para la aplicación de la ley de 13 de marzo de 1900 acerca del trabajo de mujeres y de niños, disponible en: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/apli1900.htm>.

exagerada en la aceptación de elementos no estrictamente ligados por vínculos de parentesco¹⁹¹ (en el que se incluye, el servicio doméstico)”¹⁹².

Al estar excluida de la norma, la mayoría de los menores y las mujeres que trabajaban en el ámbito agrícola, o en los talleres de familia o en el servicio doméstico, no disponía de límites de jornada laboral ni del derecho al descanso dominical, ya que el legislador no tenía dificultad “cuando se trataba de mujeres y niños. Puesto que no eran ciudadanos y no tenían acceso directo al poder político, se les consideraba vulnerables y dependientes y, en consecuencia, con necesidad de protección”¹⁹³.

Esta situación social, que excluía a las mujeres incluso a recursos productivos esenciales (salarios altos) y restringía su sexualidad¹⁹⁴, se manifestaba en el propio RD de 1900 cuando en materia de maternidad privaba a la mujer del salario en el noveno mes, así como en las semanas posteriores al parto o tiempo de lactancia, ya que muchas mujeres trabajadoras cobraban a destajo¹⁹⁵. Pero incluso en estas circunstancias gravosas, ninguna mejora laboral incluía a las personas empleadas de hogar como beneficiarias de normas laborales, ya que su condición de asalariadas seguía estando excluida, aunque los intentos de regulación laboral buscaban una

¹⁹¹ Relación del ámbito doméstico que responde a una tradición histórica ligada a la *patria potestas* romana: el hombre como cabeza de familia con la responsabilidad y autoridad sobre todas las personas que conforman su unidad doméstica: esposa, hijos/as y esclavos/as (OFFENHENDEN, M. “*Si hay que romperse una, se rompe. El trabajo del hogar y la reproducción social estratificada*” (Tesis doctoral). Universidad Rovira i Virgili, Tarragona, 2017, p. 69).

¹⁹² ESPUNY TOMÁS, M. J. “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, p. 34.

¹⁹³ SCOTT, J. W. “La mujer trabajadora en el siglo XXI”. En: *Historia de las mujeres en Occidente*. Ed: Santillana, Madrid, 1993, p. 429.

¹⁹⁴ HARTMANN, H. “Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo”. *Papers del Fundació, Fundació Rafael Campalans*, 1979, vol. V, núm. 3, pp. 12-13.

¹⁹⁵ NIELFA CRISTÓBAL, G. “Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral”. En: *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Ed: Universidad de Alicante, Alicante, 2003, p. 46.

“remodelación del mercado de trabajo a través de la legislación laboral, en esta primera etapa”¹⁹⁶.

Ejemplo de lo anterior fue la creación de la Inspección de Trabajo en 1907 aunque “el incumplimiento hay que atribuirlo no solo a la voluntad de los patrones de burlar la ley, sino a la propia disconformidad de las mujeres supuestamente protegidas por unas leyes en cuya elaboración no habían tenido ningún tipo de participación y que no respetaban sus intereses”¹⁹⁷.

Incluso la posterior Ley de 11 de julio de 1912, de prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en talleres y fábricas¹⁹⁸, continuó con mejoras laborales, pero que no alcanzaron en realidad al trabajo de las mujeres ni al personal doméstico ni contribuyeron a su regulación¹⁹⁹.

Ulteriormente, la huelga general de 1913 trajo como consecuencia que se alcanzara un acuerdo en el establecimiento de una jornada máxima de diez horas en la industria textil para obreros mujeres y hombres²⁰⁰, pero sin mención al personal doméstico en ningún momento.

Hay que citar la reforma de 1902 del contrato de arrendamientos de servicios en el Código Civil, modificación que incluyó al servicio doméstico de cualquier naturaleza en la clasificación

¹⁹⁶ NIELFA CRISTÓBAL, G. “Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral”. En: *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Ed: Universidad de Alicante, Alicante, 2003, p. 51.

¹⁹⁷ A partir de 1903, el reformismo social se canaliza a través del Instituto de Reformas Sociales, que elaboró numerosos proyectos de ley referido al trabajo de las mujeres, pero que no contó con ninguna mujer entre sus vocales hasta 1919 (NIELFA CRISTÓBAL, G. “Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral”. En: *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Ed: Universidad de Alicante, Alicante, 2003, pp. 47 y 48).

¹⁹⁸ Disponible en: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/1912b.htm>.

¹⁹⁹ La ley no mejoró las condiciones de trabajo de las mujeres, sino que las excluyó de determinados puestos de trabajo (NIELFA CRISTÓBAL, G. “Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral”. En: *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Ed: Universidad de Alicante, Alicante, 2003, pp. 48-50).

²⁰⁰ NIELFA CRISTÓBAL, G. “Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral”. En: *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Ed: Universidad de Alicante, Alicante, 2003, pp. 49-50

del contrato de trabajo. Sin embargo, tras intensos debates y numerosos proyectos de ley posteriores²⁰¹, el anteproyecto de ley de contrato de trabajo de 1922 excluyó los trabajos de carácter familiar e incluyó el trabajo a domicilio y el servicio doméstico “previas las reglamentaciones especiales adecuadas a la índole de cada una de ellas”²⁰².

Obligada referencia debe realizarse al año 1922, en que se obligaba por convenio internacional²⁰³ a la creación de una Caja de Seguro Obligatorio de Maternidad para velar por la salud de las mujeres trabajadoras y la protección familiar y sanitaria. Posteriormente, el Seguro de Maternidad fue establecido por el Real decreto-ley número 938, de 22 de marzo de 1929²⁰⁴, como un Seguro social obligatorio en el que se excluía al servicio doméstico²⁰⁵. De hecho, el Reglamento General del Seguro Obligatorio de Maternidad de 1930²⁰⁶ continuó excluyendo a las trabajadoras del servicio doméstico de manera expresa al no incluirlas como asalariadas, para los efectos de este Reglamento, las que trabajan por salario o sueldo²⁰⁷, pese a constituir un numeroso grupo, pues en 1930 suponían más de 30.000 las mujeres que prestaban servicio doméstico en la ciudad de Barcelona²⁰⁸.

²⁰¹ Para conocer todos los posteriores proyectos de ley de contrato de trabajo y sus posiciones sobre el trabajo doméstico desde 1904 hasta 1919, véase ESPUNY TOMÁS, M. J. “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, pp. 36-40.

²⁰² ESPUNY TOMÁS, M. J. “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, pp. 37-40.

²⁰³ La Ley de 13 de julio de 1922 autorizó la ratificación del Proyecto de Convenio internacional de la mujer antes y después del parto.

²⁰⁴ Disponible en: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/social1929.htm>.

²⁰⁵ Art. 2: “Serán beneficiarias de este Seguro de Maternidad todas las obreras y empleadas que estén inscritas en el Régimen obligatorio de Retiro obrero, cualesquiera que sean su edad, nacionalidad y estado civil”.

²⁰⁶ Disponible en: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/social1930.htm>.

²⁰⁷ Art. 3.1: “Todas las obreras y empleadas, cualquiera que sea la clase de su trabajo en establecimiento industrial, sanitario, mercantil o agrícola y la forma de su remuneración, con excepción de las del servicio exclusivamente doméstico”.

²⁰⁸ ESPUNY TOMÁS, M. J. “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, p. 44.

Sería con la publicación de la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931²⁰⁹ cuando de manera expresa en el art. 2 se consideró dentro de su ámbito de aplicación al personal doméstico²¹⁰ calificando en el art. 6 a los ocupados en servicios domésticos como trabajadores²¹¹. Sin embargo, la posterior Ley relativa a los Jurados mixtos, del trabajo industrial y rural, de la propiedad rústica y de la producción y las industrias agrarias, de 27 de noviembre de 1931, exceptuó en su art. 104²¹² el personal del servicio doméstico de la organización de la establecida por la propia²¹³. La calificación como laboral de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 tenía que haber ocasionado la inclusión de estos empleados del servicio doméstico en el régimen de previsión social común de los trabajadores de esa época²¹⁴, lo que no tuvo lugar.

En el gobierno de la segunda república, el Decreto de 28 de octubre de 1937 permitió al servicio doméstico acogerse a los beneficios de la legislación en materia de accidentes de trabajo, aunque no tuvieran cobertura del Fondo de Garantía²¹⁵.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1944, publicada como Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo²¹⁶,

²⁰⁹ Publicada en la Gaceta de Madrid, núm. 326 de 22 de noviembre de 1931.

²¹⁰ Art. 2: “El objeto del contrato a que se refiere esta Ley es todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas, o todo servicio que se preste en iguales condiciones, incluso el doméstico”.

²¹¹ DESDENTADO DAROCA, E. “Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España”. *Investigaciones Feministas*, 2016, vol. 7, núm. 1, p. 130.

²¹² Art. 104: “Quedan exceptuados de la organización establecida por esta ley el servicio doméstico (...)”

²¹³ ESPUNY TOMÁS, M. J. “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, p. 47.

²¹⁴ SENDÍN BLÁZQUEZ, A. *El régimen especial de la seguridad social de empleados de hogar: cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Investigación financiada por Fomento de la Investigación de la Protección Social-FIPROS, p. 9.

²¹⁵ MEDINA MARTÍN, R. “El cuento de la ‘criada’: empleo del hogar y proteccionismo estatal. Un análisis histórico desde la sociología jurídica feminista”. *Ius fugit: Revista interdisciplinar de estudios histórico-jurídicos*, 2021, núm. 24, p. 183.

²¹⁶ Publicada en el BOE núm. 55 de 24 de febrero de 1944.

específicamente señala la exclusión del servicio doméstico en la regulación del contrato de trabajo de la citada ley en el art. 2.c)²¹⁷.

El servicio doméstico quedaba regulado en las normas del Código Civil²¹⁸, en una relación contractual de servicios que era verbal, sin una retribución salarial establecida, ajustada a las costumbres del lugar y de libre resolución por las partes, aunque respetando la costumbre del preaviso²¹⁹. Concretamente, la regulación de su relación jurídica se llevaba a cabo por la aplicación de los arts. 1.583 a 1.587 del Código Civil, en una clara desprotección con relación al resto de trabajadores²²⁰.

En ese período tuvo lugar una discusión teórica y doctrinal sobre los elementos que definen y caracteriza el servicio doméstico, reflexión que aún permanecen en la retina de los estudiosos de esta peculiar relación y que se concreta en: trabajo que se realiza en un hogar familiar como centro de trabajo, inexistencia de lucro y prestación de servicios a la propia familia que habita el hogar²²¹, unido a elementos como una intensa vinculación emocional, e incluso la benevolencia de algunas tareas. Incluso en esos primeros años 40 del pasado siglo, ni con la Ley de 10 de febrero de 1943 sobre el régimen especial de los seguros sociales que afectaba a

²¹⁷ Concretamente el art. 2.c) dispone que no está comprendido en la regulación del contrato: “*El servicio doméstico, entendiéndose por tal el que se preste mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que sea contratado; no por un patrono, sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro para trabajar en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él*”.

²¹⁸ DESDENTADO DAROCA, E. “Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España”. *Investigaciones Feministas*, 2016, vol. 7, núm. 1, p. 130.

²¹⁹ ESPUNY TOMÁS, M. J. “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, p. 45.

²²⁰ SENDÍN BLÁZQUEZ, A. *El régimen especial de la seguridad social de empleados de hogar: cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Investigación financiada por Fomento de la Investigación de la Protección Social-FIPROS, pp. 9-10.

²²¹ MEDINA MARTÍN, R. “El cuento de la ‘criada’: empleo del hogar y proteccionismo estatal. Un análisis histórico desde la sociología jurídica feminista”. *Ius fugit: Revista interdisciplinar de estudios histórico-jurídicos*, 2021, núm. 24, p. 184.

los servidores domésticos agrícolas, el personal del servicio doméstico disfrutaba de subsidios de vejez o de descanso de fines de semana o dominical²²².

Hubo que esperar la Ley de 19 de julio de 1944 para que el personal del hogar familiar tuviera cobertura social, aunque la ley no fue de real aplicación hasta 1959, con el Decreto 385/1959, de 17 de marzo, por el que se crea el Montepío Nacional del Servicio Doméstico²²³, disponiendo en el art. 1 que los servidores domésticos “disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social de la anterior Ley de 19 de junio de 1944”. De este modo, las empleadas domésticas comenzaron a tener acceso a los seguros sociales en los que servir era distinto a trabajar²²⁴, en esa institución genuina que tenía encomendada dos básicas funciones: por un lado, la protección del servidor doméstico; y por otro, contribuir a su progreso y perfeccionamiento moral²²⁵.

Años más tarde, el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico²²⁶, en cumplimiento a lo dispuesto en el apartado h) del número dos del artículo 10 de la Ley de la Seguridad Social, de 21 de abril de 1966 (Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social), regulaba al personal doméstico en su relación con la seguridad social²²⁷, indicando al Régimen General de aplicación

²²² ESPUNY TOMÁS, M. J. “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, p. 48.

²²³ Publicado en el Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 24 de marzo de 1959.

²²⁴ CAÑABATE PÉREZ, J. “‘Servir es distinto a trabajar’: Potestad del cabeza de familia vs. Protección social del servicio doméstico en la dictadura franquista”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014.

²²⁵ SENDÍN BLÁZQUEZ, A. *El régimen especial de la seguridad social de empleados de hogar: cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Investigación financiada por Fomento de la Investigación de la Protección Social-FIPROS, p. 10.

²²⁶ Publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 247, de 15 de octubre de 1969.

²²⁷ Art. 2.1: “Quedarán incluidos en este Régimen Especial de la Seguridad Social, en calidad de empleados del hogar, todos los españoles mayores de catorce años, cualquiera que sea su sexo y estado civil, que reúnan los requisitos siguientes: a) Que se dediquen en territorio nacional a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia. b) Que estos servicios sean prestados en la casa que habite el cabeza de familia y demás personas que componen el hogar. c) Que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea. Dos. Igualmente quedan incluidos en el campo de aplicación de este Régimen Especial quienes, en

supletoria y recogiendo una serie de prestación cubiertas: jubilación, muerte, supervivencia, pensión de orfandad o vitalicia, entre las más destacables²²⁸. Por tanto, el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre²²⁹, que regula el hoy Régimen Especial de los Empleados de Hogar, es el decreto que junto a las modificaciones experimentadas, constituye la regulación básica del Régimen Especial del servicio doméstico²³⁰. Este régimen especial de empleados de hogar pervivió durante 40 años, hasta la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social²³¹.

La Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales identifica expresamente en su art. 3.1.a) como relación laboral de carácter especial, siempre que reúna las características del art. 1.1 (a saber, están sujetas al ámbito de aplicación de la ley “todas las actividades laborales retribuidas que se realicen por cuenta y dependencia ajenas, salvo las excluidas expresamente en el artículo segundo, se considerarán incluidas en la presente Ley y demás normas reguladoras de las relaciones de trabajo”), concretamente “el trabajo al servicio del hogar familiar, en sus diversas modalidades”, concediendo por la DA 4ª un plazo de 2 años para aprobar las disposiciones especiales de las relaciones laborales especiales, mientras se siguió regulando por la normativa civil²³².

Antes de la aprobación especificada de reglamentación, tuvo lugar la aprobación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores²³³, ley que determinaba en su art.

calidad de empleados de hogar, prestan sus servicios a un grupo de personas que si bien no constituyen familia viven todas ellas con tal carácter familiar en el mismo hogar, supuesta la concurrencia de todas las demás condiciones exigidas en el presente capítulo”.

²²⁸ ESPUNY TOMÁS, M. J. “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, pp. 50-54.

²²⁹ Publicado en el BOE núm. 247, de 15 de octubre de 1969.

²³⁰ SENDÍN BLÁZQUEZ, A. *El régimen especial de la seguridad social de empleados de hogar: cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Investigación financiada por Fomento de la Investigación de la Protección Social-FIPROS, p. 10.

²³¹ ROMERAL HERNÁNDEZ, J. “Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias derivadas del trabajo”. *e-Revista Internacional de la Protección Social, e-RIPS*, 2020, vol. V, núm. 2, p. 119.

²³² DESDENTADO DAROCA, E. “Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España”. *Investigaciones Feministas*, 2016, vol. 7, núm. 1, p. 131.

²³³ Publicado en el BOE núm. 64 de 14 de marzo de 1980.

2.1.b) la consideración de relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar, disponiendo en la DA 2ª que en un plazo de 18 meses deberá aprobarse la regulación de las relaciones laborales especiales²³⁴, mandato basado en la conciliación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos al resto de trabajadores. La ley 8/1980, cumplió con su aprobación el mandato constitucional del art. 35.2, y en su despliegue de artículos señaló a esta relación laboral como especial a partir de la igualmente especial relación de confianza con el empleador por parte del empleado, ya que la prestación laboral requería una convivencia íntima, forzosa y continuada en el espacio concreto del hogar familiar²³⁵.

Este mandato de conciliación de condiciones de trabajo se concretó con la aprobación del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se reguló la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar²³⁶, específicamente, la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar, a la que se refiere el art. 2.1.b), del Estatuto de los Trabajadores, como indica en su art. 1.Uno sobre su ámbito de aplicación.

El RD 1424/1985 consideraba como relación laboral especial del servicio del hogar familiar aquella concertada por “el titular del mismo, como empleador, y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar” (art. 1.Dos del RD), al tiempo que definía como hogar familiar (art. 1.Tres) “tanto el que lo sea efectivamente como el simple titular del domicilio, o lugar de residencia; en el que se presta el servicio doméstico”.

Se alcanzó esta especialidad del servicio doméstico o del hogar familiar en el entorno de las relaciones laborales, con relación a las particulares condiciones del propio trabajo que se presta e incluso de la figura del empleador, que no tiene la consideración de tal desde la perspectiva

²³⁴ DA 2ª: “El Gobierno, en el plazo de dieciocho meses, regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial enumeradas en el artículo dos de esta Ley”.

²³⁵ QUINTERO LIMA, M. G. “¿Discriminatoria? Regulación de la relación laboral especial de trabajo doméstico”. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, núm. 5, p. 332.

²³⁶ Publicado en el BOE núm. 193, de 13 de agosto de 1985.

mercantil y no contrata al trabajador con el fin de obtener ánimo de lucro o beneficio económico con su contratación²³⁷.

Con posterioridad, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la DF 7ª de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas, y de orden social, cumple el mandato de disponer de un texto refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, norma que mantiene la regulación con carácter especial del servicio del personal doméstico en su art. 2.1.b) y que tenía regulación de relación laboral especial por el ya citado Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, dando así cumplimiento a lo dispuesto por la DA 1ª de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Esta norma se encontró vigente hasta la aprobación del actual reglamento regulador, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar²³⁸, cumpliendo la exigencia de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que procedió en su DA 39ª a la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, instrucción que comprendía la habilitación al Gobierno de modificar, en consonancia con la integración en la Seguridad Social, la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Igualmente, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores²³⁹ derogó el anterior Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del

²³⁷ DE LA VILLA GIL, L. E. “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”. *Documentación Laboral*, 1985, núm. extraordinario, pp. 187 y ss.; QUESADA SEGURA, R. *El contrato de servicio doméstico*. Ed: La Ley, Wolters Kluwer. Madrid, 1991. pp. 13 y ss.

²³⁸ Publicado en el BOE núm. 277, de 17 de noviembre de 2011.

²³⁹ Publicado en el BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Estatuto de los Trabajadores, en su art. 2.1.b) mantiene la consideración de relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar.

Finalmente, el Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre²⁴⁰, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar²⁴¹, realizó importantes modificaciones de diferentes normas, con el objetivo de “equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas”, como recoge en su propia exposición de motivos, modificando especialmente a los intereses de este trabajo, el art. 11 del RD 1620/2011, sobre la extinción, manteniendo el desistimiento como causa válida para la expiración de los contratos de trabajo²⁴².

2. LA DELIMITACIÓN JURÍDICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR

El Estatuto de los Trabajadores considera, en su artículo 2.1.b), como relación laboral especial la del “servicio del personal doméstico”. La Ley 27/2011 habilitó al Gobierno modificar la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, aprobándose la misma por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, y por medio de la disposición derogatoria única, derogó tanto el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, como aquellas otras disposiciones de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el real decreto.

²⁴⁰ GARCÍA GONZÁLEZ, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de Hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*. Madrid: Dykinson, 2022, Cap. I.

²⁴¹ Publicado en el BOE núm. 216, de 8 de septiembre de 2022.

²⁴² SÁNCHEZ PUJALTE, L. “El sistema especial de empleados de hogar tras la reforma operada por el Real Decreto-Ley 16/2022”. *Diario La Ley*, 2022, núm. 10196, Sección Tribuna, de 30 de noviembre de 2022, Wolters Kluwer, p. 7.

La regulación que realiza el RD 1620/2011 deja claro que, siendo una relación especial, es una relación laboral, ya que se realiza ésta “configurando un régimen jurídico que vincula al titular del hogar familiar con el empleado doméstico bajo cánones de voluntariedad, ajenidad (sic) y dependencia, en el desempeño de una actividad laboral a realizar por este último, orientada al cuidado del hogar familiar y de los miembros que lo integran”²⁴³. Elementos a los que se añade, para su consideración como laboral de carácter especial, al igual que para los contratos del personal de alta dirección, en la especial confianza que ha de concurrir en este tipo de relaciones, dado los particulares cometidos encargados²⁴⁴ y, en este caso, por la intimidad en que la prestación tiene lugar.

El RD 1620/2011 regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, considerando ésta como la actividad concertada entre el titular del hogar familiar, denominado empleador, y el empleado que presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar, de manera dependiente y por cuenta empleador titular del hogar familiar (art. 1.2 del RD 1620/2011).

En aras a la completa definición de la consideración de empleador, el art. 1.3 del RD 1620/2011 establece que lo será el titular del hogar familiar. Y propone dos situaciones para esta titularidad: la primera, que efectivamente lo sea; y la segunda, que lo sea como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los contratados servicios domésticos. Ante esta situación, será indiferente como sea el tipo de titularidad del hogar familiar (arrendamiento, titularidad real u ocupación de facto) para comprender que como titular del hogar familiar será el titular de la dirección y organización del trabajo del hogar familiar y ser quien ostenta el poder de dirección de las tareas domésticas²⁴⁵.

²⁴³ GARCÍA QUIÑONES, J. C. “El desistimiento del empleador en la relación laboral especial de empleados de hogar (Comentario a la STS de 5 de junio de 2002)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2003, núm. 1, pp. 759-768.

²⁴⁴ ASQUERINO LAMPARERO, M. J. “El período de prueba en las relaciones laborales especiales”. *Temas Laborales*, 2017, núm. 139, pp. 198.

²⁴⁵ AYALA DEL PINO, C. “El ámbito de aplicación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar”. *RTSS, CEF*, 2016, núm. 405, p. 115.

Interesante es la regulación determinada en el RD 1620/2011 para atender la circunstancia de que los servicios contratados de servicio doméstico sean realizados para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda. En este caso, el art. 1.3 del RD determina que la condición de titular del hogar familiar la asumirá la “persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas”.

Importante es la determinación del objeto de la relación laboral especial de los empleados de hogar. Así, por el art. 1.4 del RD 1620/2011, su objeto son “los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”.

Al respecto de la exclusión del ámbito de la relación laboral especial del personal doméstico del servicio del hogar familiar, ésta se encuentra regulada en el art. 2 del RD 1620/2011, determinando las siguientes situaciones:

- No inclusión en el ámbito de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar de las siguientes relaciones:
 - a) Aquellas que fueran concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun cuando el objeto de la misma fuera la prestación de servicios o tareas domésticas: en tal caso, la norma determina que estas relaciones se rigen por la normativa laboral común.
 - b) Relaciones acordadas por medio de empresas de trabajo temporal, en conformidad con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal²⁴⁶. Se entiende como empresa de trabajo temporal, como determina el art. 1 de esta Ley, “a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”. Igualmente, “la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra

²⁴⁶ Publicada en el BOE núm. 131, de 2 de junio de 1994.

empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas”²⁴⁷.

- c) Las realizadas por cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, conforme a la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia²⁴⁸.
- d) Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, definidos en su art. 2.5 como cuidados no profesionales a aquella atención a personas en situación de dependencia en su domicilio prestada “por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada”.
- e) Aquellas convenidas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3.e) del Estatuto de los Trabajadores. El concepto de familiares se sujeta a lo dispuesto en el mismo precepto del ET al señalar como tales a aquellas personas “siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción”.
- f) Realizadas a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, igualmente recogidas en el art. 1.3.d) del ET como excluidos del ámbito laboral.

²⁴⁷ Art. 1: “Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo. Asimismo, podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos. En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o en el ejercicio de cualquier otra de las actividades permitidas”.

²⁴⁸ Publicada en el BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2006.

- El RD 1620/2011 entiende no comprendidos en su ámbito, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza laboral, “las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «a la par», mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.4, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos” (art. 2.2).
- El RD 1620/2011 presume existe una única relación laboral común y, por ende, no incluida en el ámbito la relación laboral especial, la relación que sostiene el titular de un hogar familiar “con un trabajador que, además de prestar servicios domésticos en aquél, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador” (art. 2.3). La presunción se entenderá siempre que no exista prueba en contrario que acredite que “la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico”.

Sin duda, el servicio del hogar familiar tiene un carácter relevante en la sociedad y economía²⁴⁹, ya que cumple una función social de especial importancia como sector emergente a consecuencia de las nuevas necesidades de la prestación de este tipo de servicios.

3. FUENTES DE REGULACIÓN Y GRADO DE SUPLETORIEDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN

Las fuentes de esta relación laboral especial se encuentran establecidas expresamente en el art. 3 del RD 1620/2011, en que señala que se regulan los derechos y deberes de esta relación laboral especial del servicio del hogar familiar del siguiente modo: en primer lugar, por las disposiciones fijadas en el propio RD 1620/2011; en segundo término, y como derecho supletorio del RD 1620/2011 siempre que sea compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación laboral, la normativa laboral común, que se entiende referida al ET y sus normas de desarrollo y concordantes, tano en materia de relaciones individuales

²⁴⁹ GRAU PINEDA, C. “El derecho a la formación y a la cualificación profesional en el empleo doméstico”. *Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, 2021, vol. 11, núm. 1, pp. 476-478.

como aquellas de carácter colectivo²⁵⁰; una tercera fuente de regulación se encuentra en los convenios colectivos vigentes; igualmente, en cuarto lugar, el RD 1620/2011 hace referencia a la voluntad de las partes manifestadas libremente en el contrato de trabajo, que habrá de respetar en todo caso lo que esté establecido tanto en disposiciones legales como en convenios colectivos, otorgando la importancia constitutiva que posee la autonomía contractual para la regulación de las condiciones del contrato de trabajo²⁵¹; y finalmente, los usos y costumbres locales y profesionales.

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, se constituye como la norma de referencia de aplicación en esta relación laboral especial, debido a, como queda expuesto en su propia exposición de motivos: tanto al mandato del artículo 2.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar, indicando que fuera regulado, lo que se hizo a través del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, dando así cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; como a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en su DA 39ª ordenó integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, habilitando al Gobierno a modificar la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, lo que dio lugar a la derogación de la anterior reglamentación del RD 1424/1985 y la aprobación de la vigente norma, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, con la modificación propuesta por el reciente RDL 16/2022, y el nuevo régimen de beneficios en materia de cotización a la seguridad social²⁵².

²⁵⁰ AYALA DEL PINO, C. “La ordenación jurídica vigente del trabajo de los empleados del hogar familiar”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2018, núm. 51, p. 149.

²⁵¹ AYALA DEL PINO, C. “La ordenación jurídica vigente del trabajo de los empleados del hogar familiar”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2018, núm. 51, p. 152.

²⁵² QUINTERO LIMA, M. G. “García González, Guillermo. El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica de la dogmática jurídica”. *Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2023, vol. 4, núm. 1, p. 207.

Las características propias de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar justifican esta regulación diferenciada. Así, su especial ámbito donde se desarrolla la actividad, el hogar familiar, que conlleva una serie de relaciones diferentes a las comunes de las relaciones laborales, basadas en la intimidad personal y familiar. Igualmente, la especial relación de confianza que se produce desde el acuerdo de servicios entre el empleado y el titular del hogar familiar, lo que eleva la relevancia del vínculo personal que también tiene lugar entre el empleado y el hogar familiar y sus componentes, basado en la intimidad personal y familiar²⁵³.

Otra condición específica de esta relación laboral especial se encuentra en el lugar de la prestación de los servicios, el hogar familiar, nada parecido a los centros de trabajo convencionales, ya que se realiza en el seno de un hogar familiar, en un domicilio particular, en un ámbito “vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado”, en la literalidad del preámbulo del RD 1620/2011.

El RD 1620/2011, de 14 de noviembre, ha otorgado un nuevo marco normativo en esta especial prestación de servicios (sustituyendo al RD 1424/1985), con el objetivo, también desarrollado en su Preámbulo, de establecer “mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria”. Para ello, ha introducido mayores exigencias formales y materiales, de modo que se convierta al titular del hogar familiar en un verdadero empleador, obligándolo a cumplir una serie de exigencias de las que se encontraba exento por la anterior regulación.

El objetivo del RD 1620/2011 es también mejorar las condiciones de trabajo de los empleados de hogar y lograr “mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del Estatuto de los Trabajadores en materia de

²⁵³ AYALA DEL PINO, C. “La ordenación jurídica vigente del trabajo de los empleados del hogar familiar”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2018, núm. 51, p. 148.

contratación temporal”, como se señala en su Exposición de motivos²⁵⁴. No se olvide que se trata de una actividad que en ocasiones se desarrolla al margen del control de las Administraciones Públicas, en la denominada ‘economía sumergida’, especialmente por prestarse en domicilios particulares, ser a tiempo parcial y con retribución reducida, lo que reduce el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de Seguridad Social, por lo que supone para las partes de desincentivo²⁵⁵.

El objetivo marcado de mejorar las condiciones de los empleados del hogar no es sencillo de lograr, en especial cuando el empleador titular del hogar no es empresario, lo que conlleva una relajación de las exigencias formales que normalmente han de cumplir los empresarios comunes²⁵⁶.

Como titular del titular del hogar familiar y empleador éste ha de respetar las normas, aunque para ello se precisa que la Administración reduzca la complejidad de ello, como expresamente dispone la DA 3ª de RD 1620/2011 al indicar que “el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de su sede electrónica y de las oficinas de información de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, facilitará a los empleadores y a los trabajadores cuanta información sea necesaria para la aplicación del presente real decreto, incluyendo la puesta a disposición de modelos, en formato electrónico descargable o en papel, para el cumplimiento de las obligaciones formales y documentales contenidas en el mismo”.

²⁵⁴ RODRÍGUEZ CARDO, I. A. “La relación laboral especial de los empleados de hogar”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del trabajo*, 2015, núm. 118, p. 50.

²⁵⁵ PIETERS, D. “¿Cómo conseguir una protección social adecuada de los empleados domésticos?”. *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, 2008, núm. 207, pp. 21-23.

²⁵⁶ RODRÍGUEZ CARDO, I. A. “La relación laboral especial de los empleados de hogar”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del trabajo*, 2015, núm. 118, p. 51.

Esta obligación se alinea con la ‘Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011’ de la OIT²⁵⁷, que complementa al Convenio 189 de la OIT²⁵⁸, sobre el personal doméstico, en el que se insiste que el Estado ha de “sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos, sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración en relación con los trabajadores domésticos migrantes, sobre las medidas de ejecución y las sanciones en caso de infracción, y sobre los servicios de asistencia a disposición de los trabajadores domésticos y de sus empleadores” (art. 21.1.d) de la Recomendación 201 de la OIT).

Mención debe realizarse respecto a los convenios colectivos, citados como fuentes de la relación laboral, conforme al art. 3 del RD 1620/2011. Esta referencia a los convenios colectivos expresa resulta voluntarista y vacía de contenido²⁵⁹, dadas las dificultades de llevar a cabo negociaciones colectivas en el contexto de esta actividad, nada fácil de articularse. Parece el deseo de trasladar el art. 3 del ET, sin mayores pretensiones²⁶⁰. La doctrina llega a plantear la imposibilidad de alcanzarse este desarrollo, por la posible falta incluso de legitimación de las organizaciones representantes de estos especiales empleadores²⁶¹, dado que, en la inmensa mayoría de las ocasiones, el empleado del servicio del hogar familiar es el único trabajador del centro de trabajo, el hogar, donde realiza su cometido²⁶².

²⁵⁷

Disponible

en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201.

²⁵⁸ El Convenio 189, ratificado por el Congreso de los Diputados, entra en vigor en España el 29 febrero 2024.

Disponible

en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460.

²⁵⁹ RODRÍGUEZ CARDÓ, I. A. “La relación laboral especial de los empleados de hogar”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del trabajo*, 2015, núm. 118, p. 52.

²⁶⁰ BARCELÓN COBEDO, S. “La relación laboral del servicio del hogar familiar tras el RD 1620/ 2011, de 14 de noviembre, con una breve aclaración sobre la protección social”. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2012, vol. 5, núm. 1.

²⁶¹ CORDERO GORDILLO, V. *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar. RD 1620/2011, de 14 de noviembre*. Ed: Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 16.

²⁶² AYALA DEL PINO, C. “La ordenación jurídica vigente del trabajo de los empleados del hogar familiar”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2018, núm. 51, p. 151.

Es un sector, el del personal al servicio del hogar familiar, en el que prima la autonomía individual, en la que se respeten siempre los mínimos legales establecidos. En este sentido, el art. 3.3 del Convenio 189 OIT exige que “al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas”.

En materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, la DA 18ª de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales²⁶³ dispone que éstas “tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad”.

En materia de seguridad social, el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social²⁶⁴, dedica la sección 1ª del capítulo XVIII del Título II al sistema especial para empleados de hogar, incluyendo en su ámbito de aplicación, por el art. 250.1, a los empleados de hogar sujetos a relación laboral especial, aunque excluye a aquellos que sean contratados por empresas y no directamente por titulares del hogar familiar, en un avance de simplificación e integración del sistema de Seguridad Social y los regímenes especiales²⁶⁵.

Sobre ello, el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de

²⁶³ Publicada en el BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

²⁶⁴ Publicado en el BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

²⁶⁵ MUÑOZ MOLINA, J. “Del régimen especial de empleados de hogar al sistema especial de empleados de hogar. Protección social”. *Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, 2019, vol. 9, núm. 2, p. 422.

trabajadores en la Seguridad Social²⁶⁶, sobre el concepto de empresario en la Seguridad Social, el art. 10.1.7º recoge expresamente este carácter al titular del hogar familiar²⁶⁷.

Igualmente, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial²⁶⁸, en su art. 11.1.d) dispone que están obligadas a cotizar al Fondo de Garantía Salarial “las personas empleadoras por las personas trabajadoras en el hogar familiar vinculadas entre sí en virtud de relación laboral de carácter especial”, inclusión de cobertura promovida por el RDL 16/2022²⁶⁹. Asimismo, en su art. 19.6 indica que para la situación de extinción del contrato de trabajo por las causas previstas en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, la cuantía de la indemnización a abonar al Fondo de Garantía Salarial “se calculará a razón de doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de seis mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias”.

En el ámbito del desempleo, se reconoce como situación legal de desempleo la de los trabajadores, conforme al art. 267.1.a) apartado 8º por extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo recogido en el artículo 11.2 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre. Concretamente, el Real Decreto-ley 16/2022 establece la protección por desempleo para el personal del servicio del hogar, conforme a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022²⁷⁰ que dictaminó era discriminación por razón de sexo que

²⁶⁶ Publicado en el BOE núm. 50, de 27 de febrero de 1996.

²⁶⁷ Art. 10.1.7º: “Respecto de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, tendrá la consideración de empresario el titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas”.

²⁶⁸ Publicado en el BOE núm. 92, de 17 de abril de 1985.

²⁶⁹ ROJO TORRECILLA, E. “García González, Guillermo. El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica de la dogmática jurídica, Madrid, Dykinson, 2022”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 2022, vol. 13, núm. 1, pp. 3-4.

²⁷⁰ (ECLI:EU:C:2022:120)

la Seguridad Social española impidiera a los empleados de hogar cotizar y, subsiguientemente, cobrar prestaciones por desempleo, a los que también debería incluirse a los trabajadores transfronterizos con residencia en Andorra o en Marruecos aún a falta de normativa concreta que así lo determine²⁷¹.

En materia de comprobación de infracciones, el art. 12 del RD 1620/2011 establece que el control de cumplimiento de la legislación laboral será llevado a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ejercida con las facultades y límites contemplados en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Referencia normativa expresa que ha de ser corregida ya que esta norma ha sido derogada por la vigente Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social²⁷², que resulta de aplicación por estar en vigor en la actualidad, así como por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social²⁷³. De hecho, la labor de la Inspección de Trabajo se ve limitada en el acceso al centro de trabajo donde el personal doméstico realiza su trabajo, al tratarse del hogar familiar y estar protegido constitucionalmente su inviolabilidad²⁷⁴.

La jurisdicción competente en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar corresponde por remisión expresa del art. 13 del RD 1620/2011 al orden social, siendo los órganos jurisdiccionales de este orden “el conocimiento de los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley

²⁷¹ SÁNCHEZ-RODA NAVARRO, C. “Prestaciones por desempleo y personas trabajadoras del hogar familiar transfronterizas”. *e-Revista Internacional de la Protección Social, e-RIPS*, 2022, vol. VII, núm. 2, p. 8.

²⁷² Publicado en el BOE núm. 174, del 22 de julio de 2015.

²⁷³ Publicado en el BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2000.

²⁷⁴ LIMA BELLO, D. D. Relaciones laborales de carácter especial “empleadas de hogar (Trabajo fin de grado). Director: Henar Álvarez Cuesta. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas de Gran Canaria, 2018, p. 37

36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social”, así como en lo dispuesto por art. 1²⁷⁵.

4. LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL HOGAR

La relación laboral especial de los empleados del hogar familiar regula la extinción²⁷⁶ en el art. 11 del RD 1620/2011, artículo que permite su clasificación en dos situaciones: una primera situación, sobre aquella extinción que se realiza en remisión a la normativa reguladora general; y una segunda cuando se tiene en cuenta la peculiaridad que esta relación laboral especial presenta y su singularidad, propia de su figura jurídica. Esta clasificación, con justificación en el apartado 1 del artículo 11 del RD 1620/2011, señala expresamente que la relación laboral podrá extinguirse “por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”. En relación con ello, el art. 11.1 del RD 1620/2011 no establece una lista específica y cerrada de causas de extinción, sino expresamente remite al art. 49 del ET, regulador de la extinción del contrato de trabajo en la legislación laboral común²⁷⁷.

²⁷⁵ Art. 1: “Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva (...)”. Art. 2.a): “Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición, con la salvedad de lo dispuesto en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal; y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo”.

²⁷⁶ Ordenación de las causas extintivas en: GARCÍA GONZÁLEZ, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de Hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*. Madrid: Dykinson, 2022, cap. I.

²⁷⁷ RODRÍGUEZ CARDO, I. A. “La relación laboral especial de los empleados de hogar”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del trabajo*, 2015, núm. 118, p. 70.

Esta remisión expresa al art. 49 del ET parece dejar fuera de la extinción la establecida para los supuestos de despido objetivo por fuerza mayor, despido colectivo por causa económica, técnica u organizativa o de producción²⁷⁸.

La extinción por voluntad del empleado del hogar

La extinción del contrato de trabajo por voluntad individual del trabajador (art. 49.1.j) del ET) fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario, y conforme al art. 50 del ET, la indemnización que corresponde es la prevista para el despido improcedente prevista en el RD 1620/2011 y no en la fijada por la norma laboral ordinaria, por razones de coherencia normativa y de igualdad²⁷⁹, aplicando en este caso la supletoriedad del ET y lo dispuesto en el art. 50²⁸⁰.

Entre las causas de extinción contempladas se encuentran la dimisión (art. 49.1.d) del ET) y el abandono, que pueden tener lugar cuando el trabajador del servicio de hogar, por ejemplo, deja el mismo (donde trabaja como interno) tras mantener una discusión con el empleador, y éste no haya expresamente su voluntad de extinguir el contrato ni impida el retorno del empleado²⁸¹. En el caso de dimisión, el ET determina que ésta se haga “debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar” (art. 49.1.d)).

La jurisprudencia no admite como dimisión la baja realizada por el empleador de una trabajadora tras mantener una discusión que llevó a la empleada a abandonar el hogar: se requiere voluntariedad resolutoria consciente para la dimisión²⁸². De hecho, el no cumplimiento

²⁷⁸ SANZ SÁEZ, C. *Régimen prestacional de las empleadas de hogar: análisis crítico y perspectivas de cambio* (Tesis doctoral). Director: José Antonio Prieto Juárez. Universidad de Castilla-La Mancha, Ciudad Real, 2015, p. 372

²⁷⁹ STSJ de Madrid de 15-10-2012 (recurso 4155/2012).

²⁸⁰ DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M. “La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de seguridad social”. *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 2011, núm. 23, p. 151.

²⁸¹ Vid. SSTSJ de Cataluña de 5-12-2013 (recurso 4235/2013) y de Valencia de 3-10-2013 (recurso 1637/2013).

²⁸² CANO GALÁN, Y. “Cuidado con dar de baja en la Seguridad Social a los empleados domésticos tras una discusión: ¿abandono o despido?”. *Diario La Ley*, 2022, núm. 10093, Sección Comentarios de jurisprudencia, de 20 de junio de 2022, Wolters Kluwer, p. 2.

grave de la obligación del empleador de cuidar que el trabajo del empleado de hogar se preste en las necesarias condiciones de seguridad y salud, conforme a las características específicas del trabajo doméstico, es justa causa de dimisión del empleado, conforme al art. 7.2 del RD 1620/2011²⁸³. Aunque las referencias en materia de seguridad y salud a conceptos indeterminados o poco definidos como ‘incumplimiento grave’ o ‘medidas eficaces’ necesitarían de mayor especificidad para su adecuada aplicación²⁸⁴.

Extinción por voluntad del titular del hogar

Esta relación laboral especial permite la figura del desistimiento del empleador como causa válida de extinción del contrato de trabajo, ya sea éste de carácter temporal o indefinido²⁸⁵. La anterior regulación disponía que con la comunicación era suficiente, si bien la jurisprudencia determinó que “el desistimiento lleva consigo un preaviso y una simultánea puesta a disposición de la indemnización reducida; tales exigencias no aparecen, en la letra de la ley, como un requisito de sustancia *ad solemnitatem*; pero, o bien el derecho a estos últimos beneficios aparece explícito en las declaraciones del empleador, o bien se deduce con facilidad y certeza de un comportamiento tácito concluyente ‘*facta concludentia*’”, advirtiendo que “lo que desde luego debe rechazarse, se repite, es que el empleador se limite a decir a la empleada que se marche, y que sea ésta la que tenga que adivinar qué hay tras esas palabras: un despido o un desistimiento; y además, si piensa que es un despido, probarlo suficientemente”²⁸⁶.

En la actualidad, la norma vidente, el RD 1620/2011, sigue la línea establecida por los tribunales, exigiéndose, en aplicación del art. 11.2, la comunicación escrita al trabajador en la que “debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar

²⁸³ Art. 7.2 del RD 1620/2011: “El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado”.

²⁸⁴ RODRÍGUEZ COPÉ, M. L. “¿Empleo digno y de calidad: ¿utopía en el trabajo doméstico?”. *Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, 2021, vol. 11, núm. 2, pp. 612-613.

²⁸⁵ STSJ del País Vasco de 16-9-2014 (recurso 1428/2014).

²⁸⁶ SSTs de 5-6-2002 (recurso 2506/2001) y de 27-6-2008 (recurso 2235/2007).

por finalizada la relación laboral y la causa”, si bien no se requiere que esté firmada por el empleador, siempre que inequívocamente exprese su voluntad²⁸⁷.

El procedimiento establecido para el desistimiento del empleador se encuentra regulado en el art. 11.2 del RD 1620/2011, en el que se indica que requiere de un período de preaviso como mínimo de siete días para las relaciones laborales inferiores a un año, o de 20 días si supera al año. Durante el tiempo de preaviso, si no ha sido sustituido por la indemnización en metálico equivalente a los salarios que se percibirían durante ese período, el trabajador que preste servicios a jornada completa “tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo” (art. 11.2 del RD 1620/2011).

Al mismo tiempo que se produce la comunicación de la extinción del contrato de trabajo, la persona empleadora “deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades”, indemnización que igualmente será en metálico, conforme a lo dispuesto en materia de retribuciones por el art. 8 del RD 1620/2011. Sin embargo, por la mención expresa del a DT 1ª del RD 1620/2011, la cuantía de esta indemnización será de siete días con límite de 6 mensualidades para aquellos contratos vigentes a la entrada en vigor del RD 162/2011.

El procedimiento fijado para el desistimiento determina que, en el caso del personal interno, la extinción del contrato se lleve a cabo “entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza”, con el indudable propósito de permitir al trabajador tiempo suficiente para recoger sus objetos personales y encontrar un nuevo alojamiento²⁸⁸.

Aunque la norma especial nada dispone, situaciones como la de extinción del contrato de trabajo de mujer embarazada deba acudirse por imperativo constitucional a las reglas ya conocidas, de modo que el despido de una empleada de hogar embarazada será nulo, salvo que

²⁸⁷ STSJ de Baleares de 21-3-2013 (recurso 755/2012).

²⁸⁸ RODRÍGUEZ CARDO, I. A. “La relación laboral especial de los empleados de hogar”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del trabajo*, 2015, núm. 118, p. 73.

concurran causa y se respete el procedimiento²⁸⁹. Aunque esta extinción en periodo de prueba²⁹⁰ generaría dificultades con la objetividad de la nulidad o demostrando que el empleador desconocía el embarazo²⁹¹. De hecho, múltiples sentencias tratan el despido de una mujer embarazada bajo el principio de nulidad objetiva²⁹² que otorga al a empleada de una tutela más enérgica en caso de extinción de su contrato de trabajo por parte del empleador²⁹³, como la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 27 de septiembre de 2018²⁹⁴ que declara la nulidad del despido, el abono de indemnización derivada de la nulidad de 33 días de salario por año de servicio, abono de salarios de tramitación y una indemnización adicional derivada de la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo por el daño moral causado.

Con relación a la situación de maternidad de la mujer empleada del hogar, existen sentencias²⁹⁵ en los que éste ha sido acogido de manera favorable, siempre que se hayan cumplido los requisitos formales, por ejemplo, aquel desistimiento producido durante del disfrute del descanso por maternidad sin que exista discriminación²⁹⁶. Rescatando que la omisión del cumplimiento de los requisitos formales sí podría incurrir en lesión de un derecho fundamental. De hecho, para la calificación como nulo de un desistimiento formalizado conforme a las instrucciones de la norma, los tribunales exigen que existan indicios que apoyen esa decisión, más que únicamente el estado de descanso por maternidad de la empleada²⁹⁷. La doctrina

²⁸⁹ STSJ de Cataluña de 15-1-2013 (recurso 6810/2012).

²⁹⁰ STS de 18-4-2011 (recurso 2893/2010).

²⁹¹ SSTSJ de Madrid de 14-2-2014 (recurso 1834/2013) y de Asturias de 12-9-2014 (recurso 1498/2014).

²⁹² STSJ de Madrid núm. 644/2016, de 17 de octubre (recurso 517/2016); y STSJ de Extremadura núm. 76/2012, de 22 de febrero (recurso 634/2011), denegando la nulidad objetiva del artículo 55.5 del ET a trabajadora embarazada.

²⁹³ RODRÍGUEZ COPÉ, M. L. “¿Empleo digno y de calidad: ¿utopía en el trabajo doméstico?”. *Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, 2021, vol. 11, núm. 2.

²⁹⁴ Rec. Suplicación núm. 1679/2018, ECLI: ES:TSJAS:2018:3289.

²⁹⁵ STS de 17 de octubre de 2008 (R. 1957/2007) y posteriormente por las STS, Sala de lo Social, de 16/01/2009 (Rec. 1758/2008), STS, Sala de lo Social, de 17/03/2009 (Rec. 2251/2008), 13 de abril (R. 2351/2008), 30 de abril (R. 2428/2008), TS, Sala de lo Social, de 30/04/2009 (Rec. 2428/2008) y 6 de mayo de 2009 (R. 2063/2008), Sala de lo Social, de 06/05/2009 (Rec. 2063/2008).

²⁹⁶ STSJ de Castilla y León/Valladolid de 3-10-2012 (recurso 1482/2012).

²⁹⁷ STSJ de Cataluña de 7-10-2014 (recurso 2838/2014).

sostiene que cuando se cumplen los requisitos previstos para la extinción que han sido detallados, se produce una extinción contractual por desistimiento, aunque erróneamente en la comunicación se pueda aludir a un despido²⁹⁸.

Al igual que al respecto de la indemnización, las diferentes sentencias conforman la doctrina de flexibilización, por la cual no es necesaria la entrega directa o la consignación judicial, sino que se aceptan otras fórmulas, como que el empleador deje esa indemnización al portero de la finca para que la entregue al trabajador, previamente informado²⁹⁹, por ejemplo de flexibilidad.

La figura del desistimiento del empresario puede igualmente producirse cuando el trabajador no acepte cambios en las condiciones de trabajo a iniciativa del empleador, o cuando existan desavenencias entre las partes³⁰⁰.

Importante es recordar por un lado, que los posibles defectos tanto de la comunicación escrita como de la puesta a disposición de la indemnización al trabajador conllevan la aplicación del régimen de despido improcedente, y con ello una indemnización más elevada³⁰¹; por otro lado, en cambio, en conformidad con el art. 11.3 del RD 162/2011, la presunción del despido “no resultará aplicable por la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de la persona empleadora de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta”.

Otras causas de extinción

El apartado 1 del artículo 11 del RD 1620/2011 señala expresamente que “la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar podrá extinguirse por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común

²⁹⁸ STSJ de Madrid de 16-6-2014 (recurso 33/2014).

²⁹⁹ STSJ de Madrid de 10-6-2013 (recurso 458/2013).

³⁰⁰ SSTSJ de Castilla y León/Valladolid de 12-12-2012 (recurso 2173/2012) y de Andalucía/Málaga de 14-3-2013 (recurso 32/2013).

³⁰¹ STSJ de Cataluña de 8-4-2013 (recurso 7553/2012) y de Andalucía/Málaga de 29-5-2014 (recurso 593/2014).

salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”.

Consecuencia de ello, causas como la jubilación del empleador, no tienen adecuado encaje, ya que el art. 49 del ET la dispone para consideraciones diferentes del empresario, por lo que es una cláusula de difícil aplicabilidad en términos generales, aunque la jubilación del titular del hogar pudiera en alguna ocasión poner fin al servicio del hogar doméstico, ya que en esta nueva situación quizá ahora si pudiera atender el empresario las tareas que antes, no jubilado, no podía atender personalmente: en este caso, cabría la extinción con el preceptivo abono de la indemnización equivalente a un mes de salario, conforme al art. 49.1.g) del ET³⁰².

La extinción por mutuo acuerdo de las partes del art. 49.1.a) del ET también es causa de extinción contractual³⁰³; como también lo son las causas consignadas válidamente en el contrato (a excepción de aquellas que sean abuso de derecho manifiesto por parte del empresario), conforme al art. 49.1.b) del ET; al igual que por la expiración del tiempo convenido, indicada en el art. 49.1.c) del ET; la muerte del empleador contemplada por el art. 49.1.g) del ET, aunque en este caso, conforme al art. 10 del RD 1620/2011, sobre la conservación del contrato de empleados de hogar, se establece que procederá la subrogación del contrato por cambio de empleador si tuviera lugar el acuerdo previo de las partes o bien se presumirá se produce “cuando el empleado de hogar siga prestando servicios, al menos, durante siete días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad del hogar familiar” (de realizarse la extinción del contrato, en las condiciones del art. 10, su calificación sería la de despido improcedente³⁰⁴); causas como la muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total del empleado (art. 49.1.e) del ET) e incluso a causa de su jubilación (art. 49.1.f) del ET); igualmente la jubilación o incapacidad del empleador (art. 49.1.g) del ET).

Con relación al período de prueba el art. 6.2. del RD establece que éste se podrá acordar por escrito, en los términos recogidos en el art. 14 del ET, que no podrá superar los dos meses salvo

³⁰² Art. 49.1.g) del ET: “(...) *En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario (...)*”.

³⁰³ STSJ de Madrid de 7-7-2014 (recurso 379/2014).

³⁰⁴ STSJ de Castilla y León/Burgos de 28-4-2014 (recurso 221/2014).

lo previsto en convenio colectivo, período de tiempo durante el cual, el empleador y el empleado de hogar se obligan al cumplimiento de las prestaciones convenidas. El artículo permite que se pueda producirse la extinción de la relación laboral por cualquiera de las partes durante el periodo de prueba, satisfaciendo el periodo de preaviso pactado, sin que en ningún caso pueda los siete días naturales³⁰⁵.

Del precepto y su lectura se deduce que el período de prueba máximo de dos meses puede ser modificado en menor o mayor duración por convenio colectivo. Notar que el incremento de 15 días (del anterior RD 1424/1985³⁰⁶) a los actuales dos meses se debe a la obligada coherencia con la nueva concepción jurídica de los contratos, específicamente con “la más que probable duración indefinida de los nuevos contratos, una vez desaparecida la presunción de temporalidad anual sin causa”³⁰⁷.

Igualmente, y con relación al resto de relaciones laborales especiales, esta regulación del periodo de preaviso constituye una diferencia, ya que normalmente se parte de la falta de necesidad del preaviso y se faculta a las partes a que lo regulen sin límite temporal alguno³⁰⁸.

5. LA ESPECÍFICA FUNCIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN EL TRABAJO AL SERVICIO DEL HOGAR

La extinción del contrato en el ámbito del servicio del hogar familiar ha sido objeto de atención y regulación detallada en la legislación. Una de las modalidades de cese laboral que merece especial consideración es el despido disciplinario, que desempeña un papel crucial en la relación laboral de quienes prestan servicios en este entorno particular: la normativa vigente, en combinación con la jurisprudencia y criterios de los órganos jurisdiccionales, proporciona un

³⁰⁵ STS de 18 de abril de 2011, sobre desistimiento en periodo de prueba.

³⁰⁶ Art. 4 del RD 1424/1985, de 1 de agosto: “3. *La relación se presumirá celebrada a prueba durante quince días, computándose a estos efectos aquellos días en que se da prestación de servicios efectiva*”.

³⁰⁷ LLANO SÁNCHEZ, M. “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”. *Actualidad laboral*, 2012, núm. 6. ISSN: 0213-7097.

³⁰⁸ ASQUERINO LAMPARERO, M. J. “El período de prueba en las relaciones laborales especiales”. *Temas Laborales*, 2017, núm. 139, pp. 199-200.

marco definido en el que se pueden aplicar medidas disciplinarias de manera justa y proporcional.

En este contexto, el despido disciplinario se presenta como una herramienta que permite al empleador poner fin al contrato de trabajo en casos de incumplimientos graves y culpables por parte del trabajador, que afecten las obligaciones establecidas en el contrato laboral: estos incumplimientos deben tener un impacto directo en la relación laboral y en el cumplimiento de los deberes y responsabilidades inherentes al puesto, ya que, es importante resaltar que, en situaciones de despido disciplinario, el trabajador no tiene derecho a recibir indemnización.

La nueva regulación del personal al servicio del hogar familiar introduce claridad y seguridad en este ámbito, ya que establece que el despido disciplinario debe ser notificado por escrito, asegurando así que tanto el empleador como el trabajador tengan un registro claro de la decisión adoptada y sus fundamentos, y donde las causas que justifican este tipo de despido están contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, proporcionando un marco legal predefinido para evaluar la gravedad y la justificación del cese.

Una muestra de la importancia que adquiere el despido disciplinario en este contexto se evidencia en la jurisprudencia actual: un ejemplo es la Sentencia del Tribunal Supremo n.º 692/2022, que subraya la validez de la videovigilancia como medio de prueba para fundamentar un despido disciplinario; en esta sentencia, se reconoce la legitimidad de la empleadora para adoptar medidas encaminadas a proteger sus intereses y a mantener un ambiente de trabajo seguro y ordenado.

La relevancia del despido disciplinario también se refleja en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid n.º 243/2023. En este caso, se analiza el despido de una empleada del hogar que había excedido el período de vacaciones permitido al viajar a su país de origen: la sentencia destaca que, aunque la trabajadora había superado el límite de días de vacaciones, la comunicación y respuesta de la empleadora crearon expectativas y condiciones que influyeron en el comportamiento de la empleada. Este caso ilustra cómo la función del despido disciplinario puede estar relacionada con la forma en que el empleador comunica y aborda situaciones problemáticas.

En resumen, el despido disciplinario en el ámbito del personal al servicio del hogar familiar desempeña un papel crucial al permitir que el empleador tome medidas en casos de incumplimientos graves y culpables por parte del trabajador. La nueva regulación y la jurisprudencia proporcionan, como se ha indicado con anterioridad, directrices y ejemplos claros sobre cómo esta medida puede ser utilizada de manera justa y proporcional para proteger los intereses de ambas partes y mantener un entorno laboral seguro y armonioso.

Por ello, la función específica del despido disciplinario en el ámbito del trabajo al servicio del hogar adquiere una dimensión singular debido a la naturaleza particular de esta relación laboral especial. El servicio del hogar familiar involucra a trabajadores que brindan su labor en un contexto íntimo y personal, donde las dinámicas familiares y la confianza mutua desempeñan un papel esencial: y es en este contexto donde el despido disciplinario cumple una función crucial al equilibrar la protección de los derechos y deberes del trabajador con la necesidad de salvaguardar el entorno laboral y las relaciones familiares.

Una de las funciones específicas más destacadas del despido disciplinario en este ámbito es establecer límites claros en cuanto a las conductas y comportamientos aceptables por parte del trabajador. Dado que la relación laboral en el servicio del hogar familiar a menudo se desarrolla en el marco del hogar del empleador, es esencial mantener una convivencia armoniosa y respetuosa, y en el que el despido disciplinario se convierte en un mecanismo que permite al empleador tomar medidas enérgicas en casos de incumplimientos graves y culpables que puedan comprometer la paz y la estabilidad del hogar.

Otra función específica del despido disciplinario en este contexto es la protección de la confianza y la seguridad en la relación laboral, ya que la convivencia diaria y cercana entre el trabajador y la familia empleadora puede dar lugar a situaciones sensibles y delicadas: cuando se presentan incumplimientos graves, como violaciones de la confianza, actos de indisciplina o comportamientos perjudiciales, el despido disciplinario actúa como una herramienta que permite restablecer la confianza y mantener un entorno seguro para ambas partes.

Asimismo, el despido disciplinario en esta relación laboral especial desempeña una función preventiva, ya que permite la posibilidad de que el empleador pueda tomar medidas drásticas en caso de incumplimientos graves fomenta una cultura de responsabilidad y cumplimiento por

parte del trabajador: esto puede contribuir a prevenir futuros problemas y conflictos, ya que los trabajadores estarán conscientes de las consecuencias de sus acciones y se esforzarán por mantener un alto nivel de profesionalismo y respeto. En este sentido, la función específica del despido disciplinario en el trabajo al servicio del hogar se desdobra en dos vertientes complementarias y esenciales: por un lado, el despido disciplinario actúa como un escudo protector de los intereses y el bienestar de la familia empleadora, desempeñando un papel fundamental en la creación y el mantenimiento de un entorno armónico y seguro dentro del hogar, en el que la cercanía inherente a esta relación laboral especial se traduce en una convivencia constante entre el trabajador y la familia, lo que aumenta la importancia de mantener una atmósfera de tranquilidad y confianza en el ambiente doméstico, y que cuando surgen situaciones que perturban esta armonía, el despido disciplinario emerge como un recurso crucial para preservar el equilibrio emocional y psicológico en el hogar, contribuyendo a la calidad de vida de todos los miembros de la familia; por otro lado, el despido disciplinario también desempeña un rol determinante en la protección de los derechos y las obligaciones del trabajador en esta relación laboral única, ya que al establecer un mecanismo regulado y justo para abordar casos de incumplimiento grave, este proceso ofrece al trabajador la certeza de que sus derechos serán respetados y considerados en todo momento, y que a través de esta vía, se garantiza que las decisiones tomadas en situaciones delicadas se apegarán a un marco normativo, asegurando transparencia y equidad. Esta perspectiva es especialmente relevante en el personal al servicio del hogar familiar, ya que el empleador y el trabajador comparten espacios íntimos y tienden a establecer relaciones de confianza y proximidad.

Esta función equilibrada, que busca simultáneamente el bienestar de la familia empleadora y el respeto a los derechos del trabajador, resulta indispensable en un contexto laboral tan singular. La convivencia cercana y la confianza compartida demandan una aproximación diferenciada en la gestión de conflictos y en la toma de decisiones disciplinarias. El despido disciplinario, al abordar tanto la dimensión emocional como la legal, permite que ambas partes se beneficien de un entorno laboral que fomente el entendimiento mutuo y la cooperación, elementos fundamentales para el éxito y la satisfacción a largo plazo en la relación laboral al servicio del hogar.

6. CAUSAS GENÉRICAS Y CAUSAS ESPECÍFICAS DE DESPIDO DISCIPLINARIO

En materia de despido por desistimiento, contemplado en el art. 11.2 del RD 1620/2011, la norma de referencia dispone que, sin perjuicio de que la relación contractual laboral pueda extinguirse por las causas del art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores (aplicando la normativa laboral ordinaria salvo lo que sea incompatible con las peculiaridades de esta especial relación), esta relación del personal al servicio del hogar familiar puede igualmente extinguirse por alguna de las tres causas siguientes, siempre que se encuentren justificadas: a) Que se produzca una disminución de los ingresos de los que disponga la unidad familiar o, igualmente, que tenga lugar el incremento de los gastos familiares a consecuencia de una circunstancia sobrevenida. Esta causa conlleva la amortización del puesto de empleado al haber variado la situación del hogar familiar y las circunstancias económicas de la familia³⁰⁹; b) La modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar, de tal grado que sea justificación de la necesaria finalización de la relación laboral especial y deba prescindirse de la persona trabajadora del hogar. Al igual que la causa anterior, la amortización del puesto de trabajo justifica este despido por desistimiento del empleador; y c) El comportamiento del empleado que suponga la pérdida de confianza de la persona empleadora, siempre que ese comportamiento fundamenta la pérdida de confianza de manera razonable y proporcionada. En este caso, se precisa que el comportamiento que genera la pérdida de confianza del empleador sea probado que debe acompañarse por la valoración de la suficiencia de esa causa³¹⁰, en línea con el juicio de razonabilidad y proporcionalidad exigido en la norma.

³⁰⁹ SÁNCHEZ PUJALTE, L. “El sistema especial de empleados de hogar tras la reforma operada por el Real Decreto-Ley 16/2022”. *Diario La Ley*, 2022, núm. 10196, Sección Tribuna, de 30 de noviembre de 2022, Wolters Kluwer, p. 7.

³¹⁰ SÁNCHEZ PUJALTE, L. “El sistema especial de empleados de hogar tras la reforma operada por el Real Decreto-Ley 16/2022”. *Diario La Ley*, 2022, núm. 10196, Sección Tribuna, de 30 de noviembre de 2022, Wolters Kluwer, p. 7.

Se ha producido la introducción de causas novedosas³¹¹ por la modificación realizada por el RDL 16/2022, semejantes al despido objetivo³¹². Por otra parte, el RD 1620/2011 señala en el art. 11.3 la existencia del despido disciplinario regulado por el ET cuando se incumplan los requisitos anteriores para desistimiento: forma escrita de la comunicación de la extinción o puesta a disposición de la cuantía señalada como indemnizatoria. Recordando que la aplicación de esta disposición a la regulación del ET no procede por la falta de preaviso o error excusable en el cálculo de la cuantía que debe ser entregada en concepto de indemnización.

Por tanto, en esta relación laboral existen dos formas de despido: desistimiento unilateral y despido disciplinario³¹³. El procedimiento del despido por desistimiento regulado en el art. 11.2 del RD 1620/2011, respecto a la forma señala que, tomada la decisión de proceder a la extinción de la relación laboral contractual, el empleador deberá comunicar por escrito a la persona empleada del hogar: en esta comunicación, el empresario deberá constar de modo claro e inequívoco su voluntad de dar por finalizada la relación laboral al igual que deberá explicitar la causa que justifique la adopción de dicha decisión.

En el mismo momento de producirse la comunicación escrita, el empleador pondrá a disposición del empleado del hogar, la indemnización que legalmente le corresponde³¹⁴, y que el art. 11.2 del RD 1620/2011 fija en una cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

El RD 1620/2011 determina que cuando el empleado del hogar lleve prestando servicios durante más de un año, el empleado titular del hogar familiar, deberá conceder un plazo de preaviso. Plazo de preaviso que, computado desde la fecha de comunicación de extinción del contrato, sea de como mínimo 20 días. En el caso de relaciones laborales inferiores al año de

³¹¹ GARCÍA GONZÁLEZ, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de Hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*. Madrid: Dykinson, 2022, Cap. I.

³¹² SÁNCHEZ PUJALTE, L. “El sistema especial de empleados de hogar tras la reforma operada por el Real Decreto-Ley 16/2022”. *Diario La Ley*, 2022, núm. 10196, Sección Tribuna, de 30 de noviembre de 2022, Wolters Kluwer, p. 7.

³¹³ AYALA DEL PINO, C. “La extinción del contrato de trabajo de los empleados del hogar en España”. *THEMIS Revista de Derecho*, 2019, núm. 75, p. 46.

³¹⁴ STSJ de Aragón, núm. 586/2017, de 31 octubre de 2017, rec. 505/2017.

actividad, el RD 1620/2011 señala que este plazo de preaviso será de 7 días. En ambas situaciones, el período de preaviso habilita al trabajador que desempeñe su trabajo a jornada completa a percibir su retribución y a disponer de una licencia de seis horas semanales, igualmente retribuidas, tiempo durante el cual pueda buscar y encontrar un nuevo empleo. Será decisión del empleador sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios del periodo de preaviso.

Respecto a la comunicación, el art. 11.4 del RD 1620/2011 señala que la decisión de poner fin a la relación laboral, para el caso del personal interno, no podrá llevarse a cabo “entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza”.

De especial relevancia el art. 11.3 del RD 1620/2011 al respecto de la presunción que se concede al empleador de optar por la aplicación de la extinción del ET cuando se incumplan los requisitos de comunicación en forma escrita de la extinción o de poner a disposición la indemnización de “cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades”³¹⁵ (art. 11.3 del RD 1620/2011). Presunción que no será de aplicación, dispone el art. 11.4 del RD 1620/2011, cuando no se realiza el preaviso o se produce un error excusable en el cálculo de la indemnización. La producción de estas circunstancias no exime al empleador de su obligación de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

En todo caso, al igual que para el resto de las extinciones de contrato del art. 49 del ET, el RD 1620/2011 señala que como está previsto en la DA 3ª “el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las empleadoras modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a las personas trabajadoras”, tanto en formato digital descargable como en papel, con la intención de facilitar el cumplimiento de las obligaciones formales y documentales fijadas en la norma, dado el carácter peculiar de empleador del titular del hogar familiar.

³¹⁵ STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 847/2017, de 30 marzo de 2017, rec. 3830/2016.

El despido disciplinario, conforme al art. 11.3 del RD 1620/2011, tendrá lugar cuando el empleador no realice la comunicación escrita de la extinción del contrato de trabajo, o prescinda de la entrega simultánea de la indemnización que corresponda: en estos casos, se presume la aplicación del ET como norma supletoria, con relación al art. 54 del ET respecto del despido disciplinario. Así, el despido disciplinario se regula por el régimen del ET respecto a causas, forma y calificación³¹⁶, permitiendo la subsanación del art. 55.2 del ET de 20 días sin readmisión, pero no en los 7 siguientes a la notificación de la sentencia puesto que no cabe readmisión, conforme al art. 110.4 de la LRJS.

Por ello, el despido disciplinario deberá realizarse conforme al procedimiento establecido en el art. 55 del ET, teniendo en consideración que la decisión extintiva, conforme al art. 11.5 del RD 1620/2011, salvo que se encuentre motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza debidos, no podrá realizarse respecto del empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, con el objetivo de que pueda recoger sus objetos personales y localizar lugar donde poder alojarse, al tener que abandonar el hogar familiar.

El despido disciplinario, basado en las causas fijadas en el art. 54.1 del ET, aunque debe ser comunicado por escrito al trabajador, como establece el art. 55.1 del ET haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, permite sea como tal aplicado cuando se incumpla el requisito de la forma escrita de la comunicación de extinción o de puesta a disposición de la indemnización, conforme el art. 11.3 del RD 1620/2011.

7. CASUÍSTICA SOBRE EL DESPIDO DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS AL SERVICIO DEL HOGAR

Las causas del despido disciplinario para los empleados del servicio del hogar se realiza conforme a lo establecido en el art. 54 del ET, de aplicación por la referencia expresa que realiza el RD 1620/2011 en su art. 11.3, así como por lo establecido por el art. 3.b) respecto a su supletoriedad, como fuente de derecho, en todo aquello que sea compatible con la especial

³¹⁶ BENAVENTE TORRES, M. I. “Un aspecto jurídico especialmente problemático: la extinción de la relación laboral”. *Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, 2019, vol. 9, núm. 2, p. 259.

relación. Por tanto, las causas del art. 54 del ET son las que justifican la extinción contractual por despido disciplinario del empleado del servicio del hogar³¹⁷.

Las causas consideradas incumplimientos contractuales graves y culpables, que permiten la extinción del contrato de trabajo por decisión del empleador titular del hogar familiar mediante despido son las tipificadas en el art. 54.2 del ET: a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, con especial atención a lo regulado respecto al tiempo de trabajo por el art. 9 del RD 1620/2011; 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 ellos; 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; y g) El 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.

La aplicación de estas causas está en relación directa con las obligaciones del empleado, quien, conforme al art. 7.1 del RD 1620/2011, tiene como deberes laborales tanto los establecidos en el propio RD 1620/2011, como los fijados en el art. 5 del ET como deberes laborales básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo como empleado de servicio doméstico del hogar familiar, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten por parte del empleador; c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empleador en el ejercicio regular de sus facultades directivas, con las peculiaridades propias del tipo de relación laboral de que se trata; d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley; e) Contribuir a la mejora de la productividad; y f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

³¹⁷ ORTA CONTRERA, G. C. *Análisis de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar* (Trabajo fin de grado). Director: Víctor Díaz Domínguez. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2015, p. 25.

La especial relación que se produce entre empleador y empleado, al prestarse el servicio en el hogar familiar del primero, fundamenta que la mutua confianza exista no ya como causa de desistimiento, sino como elemento clave en la extinción de la relación laboral³¹⁸. Sin embargo, la coexistencia del despido disciplinario con el despido por desistimiento ha dado lugar a múltiples sentencias³¹⁹ que concluyen la aplicación de una u otra circunstancias en función con la realidad de los hechos y los procedimientos seguidos, siendo un tema de interesante actualidad la delimitación de ambas figuras extintivas de la relación laboral especial del personal del hogar familiar³²⁰; de ahí que exista la obligación sólida del empleador de determinar de forma clara si despidе o desiste de la relación laboral que tiene vigente con su empleado doméstico, ya que cada situación despliega efectos diferentes que afectan al propio empleador, al trabajador y a la posible resolución del conflicto individual que se pueda producir³²¹.

Respecto de la trascendencia de algunas causas de despido en las relaciones laborales especiales del personal al servicio del hogar familiar, ésta radica en la naturaleza íntima y cercana de esta relación laboral: el hogar es un espacio privado y personal, y el personal que trabaja en él tiene un acceso directo y privilegiado a la vida y rutinas diarias de los miembros de la familia. Por lo tanto, ciertos comportamientos o actos de los empleados domésticos pueden tener un impacto significativo en la dinámica familiar y en la confianza depositada en ellos. Causas trascendentales en esta relación laboral especial son: a) maltrato o violencia doméstica, dada la cercanía y convivencia con la familia, el maltrato o la violencia doméstica por parte del empleado hacia algún miembro de la familia puede ser una causa grave de despido, ya que la

³¹⁸ DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M. “La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de seguridad social”. *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 2011, núm. 23, pp. 150-151.

³¹⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, núm. 367/2000 de 15 junio; Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social) Sentencia núm. 352/2002 de 30 abril; STSJ de Andalucía, núm. 126/2013 de 17 de enero; y Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 5 de junio de 2002.

³²⁰ PÉREZ POZO, I. *La relación laboral especial de los empleados de hogar* (Trabajo fin de grado). Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, León, 2014, p. 31.

³²¹ HERNÁNDEZ TOSTE, C. *La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar* (Trabajo fin de grado). Director: Margarita Isabel Ramos. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La laguna, 2016, p. 39.

seguridad y el bienestar de la familia deben ser prioritarios, y cualquier acto de violencia o maltrato será tratado con seriedad y podría justificar la terminación del contrato; b) descuido o negligencia grave, pues el personal al servicio del hogar tiene a su cargo tareas y responsabilidades que afectan directamente la organización y el bienestar del hogar, por lo que la negligencia grave en el cuidado de los niños, el mantenimiento del hogar o el cuidado de personas dependientes puede tener consecuencias significativas y puede ser motivo de despido; c) robo o hurto, derivado de la cercanía y acceso a los objetos personales y pertenencias de la familia, que pueden propiciar situaciones de robo o hurto por parte del personal doméstico de objetos de valor o bienes de la familia, lo que constituye una grave violación de la confianza y puede llevar al despido disciplinario; d) incumplimiento de normas internas del hogar, porque en muchas familias tienen reglas y normas específicas para la convivencia y el funcionamiento del hogar, por lo que el incumplimiento reiterado de estas normas, como el uso inapropiado de ciertos espacios o recursos, puede ser motivo de despido.

La trascendencia de estas causas de despido en el contexto del personal al servicio del hogar radica en el impacto directo que pueden tener en la armonía y la confianza en el hogar familiar. El personal doméstico juega un papel crucial en el funcionamiento del hogar y en la vida diaria de la familia, por lo que su conducta y desempeño son elementos clave para mantener una relación laboral exitosa y saludable. Por ello es fundamental que los empleadores sean conscientes de la importancia de establecer expectativas claras, normas y límites para el personal al servicio del hogar, y que actúen con prudencia y justicia al evaluar la necesidad de un despido disciplinario. Ello no obsta a que las causas de despido deben ser cuidadosamente evaluadas y justificadas, teniendo en cuenta tanto los aspectos legales como los impactos emocionales y familiares involucrados en esta relación laboral especial. Además, es esencial que se respeten los derechos laborales y se trate al personal doméstico con dignidad y equidad en todo momento.

8. EL COMPORTAMIENTO DEL EMPLEADO COMO CAUSA DE DESPIDO

Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo

El deber básico del art. 5.a) del ET respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, por parte del

trabajador se encuentra detrás del comportamiento establecido por parte del trabajador especial sobre la asistencia y puntualidad en el trabajo.

Conforme al art. 54.2.a) del ET, las faltas reiteradas del empleado doméstico supone despido disciplinario, cuando estas ausencias son reiteradas y voluntarias, no atendiendo el servicio y funciones para la que fue contratada, al tiempo que concurren las notas de gravedad y culpabilidad en el comportamiento del empleado³²².

Indisciplina o desobediencia en el trabajo

Se relaciona con el deber laboral básico del art. 5.c) del ET de “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”, que conforme al art. 7.1 del RD 1620/2011, es de aplicación.

En este sentido, la indisciplina laboral constituye un incumplimiento grave de las obligaciones laborales y justifica el despido disciplinario, siempre y cuando exista la debida proporcionalidad entre la infracción y la sanción aplicada, en un incumplimiento que debe ser suficientemente grave, constatado y probado³²³.

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

Esta causa se encuentra regulada en el art. 54.2.c) del ET, posee una amplia variedad de sentencias respecto a la definición de los comportamientos incluidos bajo su radio de acción³²⁴, además de estar en relación con el deber del trabajador establecido en el 5.a) de “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”.

³²² STSJ de Madrid, de 17 de diciembre de 1992 (Rec. 2983/1992).

³²³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de junio de 2013.

³²⁴ STSJ de Cataluña, rec. 840/2020, de 17 de junio de 2020, ECLI:ES:TSJCAT:2020:3622.

Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del puesto de trabajo

El art. 54.2.d) del ET incluye la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, como causa de despido disciplinario, causa que se encuentra en relación con el deber básico del trabajador del art. 5.c) del ET, de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, configurándose como la conducta exigible al trabajador para cumplir con sus obligaciones contractuales, de aplicación en esta relación laboral especial por lo establecido en el art. 7.1 del RD 1620/2011. Nótese que esta causa de despido disciplinaria es diferente de la establecida para el despido por desistimiento del empleador del art. 11.2 del RD 1620/2011 al respecto de la pérdida de confianza, con efectos diferentes como se establecen en la norma.

Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo o normal o pactado

La disminución del rendimiento se regula en el art. 54.2.e) del ET, y se encuentra relacionada con el deber del trabajador del art. 5.e) del ET de contribuir a la mejora de la productividad de la empresa: causa que puede desembocar en el despido como sanción impuesta por el empresario. Deber del trabajador que se incluye en esta relación laboral especial por mandato expreso del art. 7.1 del RD 1620/2011.

Con relación a la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, ésta puede ser una causa de despido disciplinario, siempre y cuando se haya producido un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales por parte del trabajador, como requiere el art. 54.1 del ET.

Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo

Este incumplimiento fijado como causa de despido disciplinario del art. 54 del ET está vinculado con el deber básico del art. 5.a) respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, por parte del trabajador, y ser plenamente aplicable en esta relación especial laboral, conforme al art. 7.1 del RD 1620/2011.

Acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa

Causa de despido disciplinario del art. 54.2.g), en línea con el deber del trabajador del servicio doméstico del art. 5.a) del ET sobre el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, conforme a la regla de la buena fe y diligencia, aplicable por la indicación del art. 7.1 del RD 1620/2011 respecto de las obligaciones de los empleados del servicio doméstico. Además de la declaración de despido nulo por acoso sexual, una posible correspondiente indemnización por vulneración de derechos fundamentales³²⁵, al igual que por discriminación en razón al sexo³²⁶.

9. PROCEDIMIENTO Y EFECTOS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

Al establecer una indemnización menor el desistimiento que la cuantía del ET para el despido disciplinario que fuera declarado improcedente, parece deducirse que el empresario pudiera decantarse por la figura del desistimiento, ya que la causa tipificada en el art. 11.2.c) “de pérdida de confianza” puede incardinarse con la cláusula del art. 54.2.c) del ET respecto “la transgresión de la buena fe contractual” y “el abuso de confianza”³²⁷.

Efectos del despido disciplinario declarado procedente

El despido declarado procedente, aquel en que queda acreditado el incumplimiento grave y culpable del trabajador conforme al art. 54.4 del ET, no genera derecho a indemnización por parte del empleado del servicio doméstico al quedar convalidada la extinción del contrato de trabajo, sin derecho tampoco a salarios de tramitación, conforme al art. 54.7 del ET. Esto ocurre

³²⁵ STSJ de País Vasco núm. 947/2014, de 13 mayo de 2014, rec. 864/2014.

³²⁶ STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 14 febrero de 2014.

³²⁷ CHAMORRO DE LA HORRA, O. M. *El despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Director: Carmen Pascual Allen. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias del Trabajo, Valladolid, 2016, p. 39.

así al seguir la relación laboral el régimen jurídico estatuario supletorio en materia de despido disciplinario³²⁸.

Efectos del despido declarado improcedente

Declarada la improcedencia del despido, ya sea por defecto formal en el procedimiento o por falta de causa que lo justifique, la indemnización que corresponda deberá ser abonada siempre en metálico (incluyendo en su cálculo el salario en especie, si éste existe). El incumplimiento de los requisitos fijados en el art. 55 en la formalización del despido producen el efecto del despido improcedente³²⁹.

Como indicaba el RD 1620/2011, la cuantía de la indemnización es inferior a la establecida en el ET para el despido improcedente de las relaciones comunes de trabajo: equivale a la establecida en el ET para los despidos objetivo y colectivo procedente, de veinte días por año, con el límite de doce mensualidades³³⁰. Sin embargo, la reforma reciente operada por el RDL 16/2022 establece que la cuantía de la indemnización es la común de la legislación laboral ordinaria, fijada en los treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, en aplicación del art. 56.1 del ET³³¹.

Al respecto de la indemnización, el art. 110 de la LRJS (Ley reguladora de la jurisdicción social) dispone, en su apartado 1.c), que en los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación

³²⁸ AYALA DEL PINO, C. “La extinción del contrato de trabajo de los empleados del hogar en España”. *THEMIS Revista de Derecho*, 2019, núm. 75, p. 47.

³²⁹ CRUZ TORMO, E. M. La relación laboral y de seguridad social de los empleados de hogar (Trabajo fin de grado). Director: Santiago García Campá. Universidad Jaume I, Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas, Alicante, 2015, p. 31.

³³⁰ AYALA DEL PINO, C. “La extinción del contrato de trabajo de los empleados del hogar en España”. *THEMIS Revista de Derecho*, 2019, núm. 75, p. 48.

³³¹ SÁNCHEZ PUJALTE, L. “El sistema especial de empleados de hogar tras la reforma operada por el Real Decreto-Ley 16/2022”. *Diario La Ley*, 2022, núm. 10196, Sección Tribuna, de 30 de noviembre de 2022, Wolters Kluwer, p. 8.

laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial: el RD 1620/2011.

El RD 1620/2011 señala la indemnización para el despido improcedente, y nada dice respecto de la readmisión o de los salarios de tramitación. Esta lógica responde, según doctrina judicial, a la imposibilidad de su existencia ni que proceda la aplicación supletoria del ET, ya que es una omisión consciente de la norma³³², puesto que imponer la readmisión no cabe en la relación laboral del servicio doméstico no tienen encaje por lo que debe ser resuelto con el abono de la indemnización³³³.

Sea como fuere, y por más que sea una relación de confianza, el despido debe respetar las formalidades legales establecidas, por lo que de no cumplirse ésta, como cuando el despido es verbal o tácito, que merecerá la calificación de improcedente³³⁴.

Efectos del despido declarado nulo

Cuestión interesante se presenta sobre la posibilidad de readmisión de un empleado del servicio doméstico, en contra de la decisión del empleador. En esta situación, un sector de la doctrina aboga por la consideración del despido nulo, por la especial diferencia de hogar y centro de trabajo, debiendo mantenerse el necesario equilibrio de intereses en juego³³⁵. Si bien es cierto que el RD no hace mención alguna a la posibilidad de declaración de nulidad del despido de los empleados domésticos ni a sus consecuencias, lo que también genera dudas interpretativas³³⁶, ya que sí existen sentencias de declaración de nulidad por despido de una

³³² STSJ de Cataluña de 7-10-2014 (recurso 4198/2014).

³³³ AYALA DEL PINO, C. “La extinción del contrato de trabajo de los empleados del hogar en España”. *THEMIS Revista de Derecho*, 2019, núm. 75, p. 49.

³³⁴ SSTSJ de Cataluña de 16-12-2013 (recurso 3794/2013) y de Madrid de 11-10-2012 (recurso 3861/2012) y de 30-6-2014 (recurso 246/2014).

³³⁵ SSTSJ de Madrid de 24-11-2008 (recurso 4191/2008) y de Castilla y León/Valladolid de 25-2-2013 (recurso 2/2013).

³³⁶ GARCÍA TESTAL, E. “La extinción del contrato de trabajo de los trabajadores domésticos en España: un régimen jurídico injustificadamente diferenciado”. *Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, 2019, vol. 9, núm. 2, p. 292.

empleada del hogar embarazada³³⁷. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto, con carácter superior, por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de los derechos de mujeres y hombres, al establecerse la calificación de nulidad en aquellos supuestos de despido por discriminación frente al embarazo o maternidad³³⁸. Sin embargo, los efectos no serán los mismos que los establecidos en la relación laboral ordinaria³³⁹.

La especial dificultad de la convivencia en el hogar familiar del empleado despedido con declaración de nulidad y de readmisión al puesto de trabajo, por el sentido de confianza y de intimidad personal que con la familia se produce, apoya la tesis de que la nulidad suponga en mejor medida, la extinción de la relación laboral, en este caso, con consecuencias más gravosas para el empleador, ya que se trataría de aplicar la indemnización correspondiente, más los salarios de tramitación y eventualmente, una posible indemnización por vulneración de los derechos fundamentales³⁴⁰. Ello sin olvidar lo dispuesto por el art. 281.2.c) de la LRJS que dispone una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades “en atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular”. Al igual que en su apartado c) indica que podría condenarse al empresario “al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la de la mencionada solución”.

³³⁷ SJS núm. 31 de Madrid, de 16 de abril de 2008 y STSJ Asturias, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 12 septiembre de 2014.

³³⁸ AYALA DEL PINO, C. “La extinción del contrato de trabajo de los empleados del hogar en España”. *THEMIS Revista de Derecho*, 2019, núm. 75, p. 49.

³³⁹ FERNÁNDEZ FALAGÁN, R. La relación laboral especial del servicio del hogar familiar (Trabajo fin de grado). Director: Henar Álvarez Cuesta. Universidad de León, Facultad de Ciencias del Trabajo, León, 2016, p. 39.

³⁴⁰ STSJ de Cataluña de 8-4-2013 (recurso 7553/2012).

CAPÍTULO QUINTO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN EL TRABAJO DE LOS PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS Y MENORES EN INTERNAMIENTO

1. El régimen jurídico del trabajo penitenciario en perspectiva histórica. 2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial de penados y menores internados. 3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común. 4. Las causas de extinción de la relación laboral de penados y menores internados. 5. La posible función del despido disciplinario y las dudas sobre su aplicación. 6. La extinción del contrato por razones de disciplina y seguridad penitenciaria. 7. La extinción del contrato por incumplimiento de los deberes laborales básicos. 8. La extinción del contrato por razones de tratamiento del interno. 9. Efectos de la extinción de la relación laboral del interno.

1. EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO PENITENCIARIO EN PERSPECTIVA HISTÓRICA

La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias se realiza teniendo presente que se encuentra íntimamente vinculada al derecho penitenciario y a la tradición jurídica histórica de esta realidad del trabajo penitenciario con amplia conexión internacional: épocas históricas que evolucionaron desde la imposición del trabajo como pena en sí misma, a la concepción de obligar al trabajo como parte de la propia pena impuesta, para finalmente, la consideración del trabajo como elemento de tratamiento disponible para la recuperación y la readaptación del recluso para su posterior integración social³⁴¹.

La regulación del trabajo de estas personas ha sufrido variación a lo largo de los años, tanto desde el ámbito laboral como del penitenciario, dado que es en ambos ámbitos donde se desarrolla la actividad del penado: con claras influencias internacionales, especialmente de normas y prácticas tanto de Naciones Unidas, a través de su institución OIT (Organización

³⁴¹ BAVIERA PUIG, I. “La relación laboral especial de los penados en centros penitenciarios y de los menores internados”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 79.

Internacional de Trabajo), como del Consejo de Europa, entidades con importante peso en este terreno laboral y en el ámbito penitenciario.

En los primeros momentos de nuestra historia, tiempos en los que la privación de libertad de la persona acusada se entendía para garantizar su custodia de cara a su presentación a juicio, un cambio de especial relevancia tuvo lugar con la entrada en vigor de la Pragmática de Carlos I (año 1530). Esta norma permitía conmutar ciertas condenas de mutilación por otras de asignación a galeras, al servicio de las embarcaciones reales, remando sin salario: posibilidad que incluía cierta utilidad del condenado a favor de la sociedad, remando en las embarcaciones del rey, en lugar de recibir el castigo de la mutilación de alguno de sus miembros³⁴².

Las penas privativas de libertad de la época supusieron un adelanto trascendente en el progreso de la sociedad y en la concepción del derecho penitenciario, eliminando aquellas penas de mutilación, y reduciendo las condenas a muerte o los trabajos forzados³⁴³.

Los avances tecnológicos en la náutica conllevaron al uso de otros sistemas de propulsión y navegación más eficientes que el del remo, lo que conllevó a la eliminación del sistema de asignación a galeras y al remo, de manera provisional en 1748, y de manera definitiva en la historia de España en 1803: año éste en que la condena a galeras de los sentenciados se sustituyó bien por trabajos en las minas (como la de Almadén³⁴⁴ en la provincia de Ciudad Real), bien por su ingreso en presidios localizados en la península o en el norte de África.

La supresión de los trabajos forzados en la mina se debió tanto al gran número de condenados que albergaba (muchos provenientes de los extintos trabajos en galeras), como a la dureza

³⁴² BAVIERA PUIG, I. “La relación laboral especial de los penados en centros penitenciarios y de los menores internados”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 84.

³⁴³ SOSA WAGNER, F. Administración penitenciaria. *Revista de administración pública*, 1976, núm. 80, p. 86.

³⁴⁴ Registros históricos datan el inicio de la cárcel de Almadén en 1524, aunque no sería hasta el año 1754 cuando se construyó la ‘Real Cárcel de Forzados’ que estuvo en funcionamiento hasta 1799 en que fue desmantelada, trasladando sus reclusos al presidio de Ceuta. Disponible en: <https://almaden.es/turismo/que-visitar/real-carcel-de-forzados.html>

extrema de las tareas que desarrollaban en condiciones pésimas, lo que culminó en desórdenes relevantes que obligaron al cierre de la cárcel de Almadén por instrucción del Gobierno³⁴⁵.

El paso de los años y la evolución de la historia, que incorpora valores para las personas recluidas, suaviza las condenas impuestas a los sentenciados, sustituyendo las anteriores de mutilación, trabajo en galeras o en minas e incluso de pena de muerte, por la de privativa de libertad, en una clara reorientación del anterior utilitarismo penal que propugnaba la imposición de penas a los reos con el objetivo de obtención de rendimientos por el trabajo de los mismos³⁴⁶. Ejemplo de lo anterior tuvo lugar con la puesta en vigor de la Real Ordenanza para el gobierno de los presidios de los arsenales de Marina, ordenada por Carlos IV, y publicada en la imprenta real en 1804³⁴⁷, norma que es considerada por algunos autores la primera ley penitenciaria de España al contener un sistema progresivo de regulación³⁴⁸.

La Real Ordenanza de 1804, indicaba que el presidio de arsenales no estaba destinado “(...) a reo que no sea de delito limpio, de edad y robustez competente para las faenas de aquellos sitios (...)”, recogía en su Título 3 normas sobre la distribución de la Casa Presidio (pp. 38-45), y en la que se daba cuenta del trabajo a realizar por los penados, con el objetivo de que “(...) se saquen ventajas de las faenas a que se empleen los presidiarios, y cumplidas sus condenas resulten unos benéficos artesanos, habiendo cambiado la naturaleza de sus costumbres y malas inclinaciones (...)”³⁴⁹.

Pocos años después y antes de la invasión de Napoleón, fue publicado el Reglamento General de los presidios peninsulares el 12 de septiembre de 1807, norma que mantenía para las

³⁴⁵ GARRIDO GUZMÁN, L. *Compendio de Ciencia Penitenciaria*. Ed: Colección de Estudios, Instituto de Criminología y Departamento de Derecho Penal, Universidad de Valencia, Valencia, 1976, pp. 100-106.

³⁴⁶ RAMOS VÁZQUEZ, I. “La administración civil penitenciaria: militarismo y administrativismo en los orígenes del Estado de Derecho”. *Anuario de historia del derecho español*, 2012, núm. 82, p. 473.

³⁴⁷ Texto firmado por Domingo de Grandallana, en Aranjuez, el 20 de marzo de 1804. Disponible en: <https://www.cervantesvirtual.com/obra/real-ordenanza-para-el-gobierno-de-los-presidios-de-los-arsenales-de-marina/>

³⁴⁸ GARRIDO GUZMÁN, L. *Compendio de Ciencia Penitenciaria*. Ed: Colección de Estudios, Instituto de Criminología y Departamento de Derecho Penal, Universidad de Valencia, Valencia, 1976, pp. 109-111.

³⁴⁹ Documento disponible en: https://webiblioteca.uv.es/cgi/view.pl?source=uv_im_b14920827

condenas más graves los presidios de África, mandaba construir otros presidios más en España³⁵⁰, a la vez que prohibía emplear a los reclusos en trabajos o servicios particulares, sino que se les encomendaba labores en talleres dentro del presidio en el que estaban reclusos³⁵¹, norma que no entró en marcha, como consecuencia de la invasión y ocupación de España a manos de los ejércitos napoleónicos, los 100.000 hijos de San Luis. Sendas normas de 1804 y de 1807, concibieron el trabajo penitenciario de carácter obligatorio, aunque remunerado y con la posibilidad de obtención de favores si era cumplido³⁵².

En 1822, el Código Penal español³⁵³ introdujo nuevas penas privativas de libertad, lo que conllevaba disponer de nuevos presidios en lugares adecuados a sus fines. Consecuencia fue la promulgación de la Ordenanza General de los presidios del Reino, aprobada por Real Decreto el 14 de abril de 1834, que por su importancia es igualmente considerada un código penitenciario fundamental e incluso “el primer Reglamento Penitenciario de España”³⁵⁴, y que llevó a cabo una labor modernizadora con una norma de regulación integral y que resolviera el desorden reinante en las prisiones de ese momento³⁵⁵.

La Ordenanza General de 1834 establecía entre sus medidas, la de obligar a los sentenciados a trabajar durante el tiempo de sus condenas, labor que debían realizar sin derecho a percibir retribución alguna; además de atender en espacios diferenciados a los menores de 18 años, quienes debían permanecer, en buena lógica, en departamento diferentes a los de los adultos. Igualmente, la norma introdujo una serie reconocida de novedades, que le han conferido

³⁵⁰ RAMOS VÁZQUEZ, I. “La administración civil penitenciaria: militarismo y administrativismo en los orígenes del Estado de Derecho”. *Anuario de historia del derecho español*, 2012, núm. 82, pp. 474-475.

³⁵¹ GARRIDO GUZMÁN, L. *Compendio de Ciencia Penitenciaria*. Ed: Colección de Estudios, Instituto de Criminología y Departamento de Derecho Penal, Universidad de Valencia, Valencia, 1976, pp. 112-113.

³⁵² SEGUROLA ULI, A. *El trabajo penitenciario en España* (Trabajo fin de grado). Director: José Luis de la Cuesta Arzamendi. Universidad del País Vasco, Facultad de Derecho y Criminología, San Sebastián, 2018, p. 20.

³⁵³ Decretado por las Cortes el 8 de junio, sancionado por el Rey y mandado promulgar el 9 de julio de 1822 y publicado por la Imprenta Nacional de Madrid.

³⁵⁴ LEIVA TAPIA, J. “La Sanidad en los presidios del Reino. Real Ordenanza General de presidios de 1834”. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 2015, vol. 17, núm. 3, p. 76.

³⁵⁵ VALBUENA GONZÁLEZ, C. *La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias* (Trabajo fin de grado). Director: Natalia Ordóñez Pascua. Universidad de León, Facultad de Ciencias del Trabajo, León, 2022, pp. 10-11.

especial relevancia³⁵⁶: la implantación de programas individualizados a los reclusos, la creación de una clasificación de presidios, la posibilidad de reducción de penas y condenas gracias a la buena conducta del reo, el impulso de la corrección del recluso, la posibilidad de realizar servicios fuera del recinto penitenciario para empresas, y normas de garantía de los penados con la incoación de expediente para la imposición de sanciones³⁵⁷.

En vigor hasta 1904, el Código Penal de 1848 derogó la posibilidad de reducción de penas por buen comportamiento, lo que supuso un retroceso evidentemente con relación al Código Penal de 1822 y a la Ordenanza General de 1834³⁵⁸.

La etapa final del siglo XIX fue prolífica en la publicación de normas, tanto en los ámbitos penales como penitenciarios, tan variadas y diversas disposiciones que produjeron una importante confusión en el panorama legislativo³⁵⁹. Situación que se fue corrigiendo en los primeros años del siglo XX, con la aprobación del Real Decreto de 3 de junio de 1901, por el que se reforma el régimen de las Prisiones destinadas al cumplimiento de condenas, establecía un régimen de prisiones basado en el sistema progresivo irlandés o de Crofton³⁶⁰ (siempre que fuera posible) para la ejecución de las penas por las que el reo era condenado a la privación de

³⁵⁶ GARRIDO GUZMÁN, L. *Compendio de Ciencia Penitenciaria*. Ed: Colección de Estudios, Instituto de Criminología y Departamento de Derecho Penal, Universidad de Valencia, Valencia, 1976, pp. 114-116.

³⁵⁷ SOSA WAGNER, F. Administración penitenciaria. *Revista de administración pública*, 1976, núm. 80, pp. 87-88.

³⁵⁸ ANTÓN ONECA, J. “El Código penal de 1848 y D. Joaquín Francisco Pacheco”. *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, 1965, tomo 18, fascículo 3, p. 489.

³⁵⁹ BAVIERA PUIG, I. “La relación laboral especial de los penados en centros penitenciarios y de los menores internados”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 85.

³⁶⁰ Régimen basado en cuatro periodos: “1. *De régimen Pensilvánico*; 2. *De régimen Auburniano*; 3. *De régimen Progresivo Español modificado, subdividido en cuatro grados, de mayor a menor rigor, que terminaban con la pérdida del uniforme y su traslado a la cárcel sin rejas*; y 4. *De régimen progresivo de Maconochie, o sea la libertad condicional, y luego la definitiva*”. En VEGA SANTAGADEA, F. “Regímenes penitenciarios”. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 1972, núm. 30, pp. 197-204. ISSN: 0251-3420, ISSN-e: 2305-2546.

su libertad³⁶¹, sistema progresivo de cumplimiento de penas en fases que contemplaba el trabajo del condenado en cada una de ellas³⁶².

El RD de 3 de junio de 1901³⁶³ también permitía el sistema de clasificación para aquellas prisiones en las que no pudiera aplicarse el sistema progresivo³⁶⁴, bajo la perspectiva de que, conforme al art. 14 del RD la “severidad del tratamiento se irá suavizando” conforme a la buena conducta observada, “destinándole a trabajos menos penosos, adscribiéndole a servicios que estén mejor considerados y confiándole destinos más retribuidos”³⁶⁵.

El sistema progresivo desarrollado por el RD de 3 de junio de 1901 para el cumplimiento de condenas, fijado en su art. 1³⁶⁶, se dividía en los cuatro periodos previstos en su art. 4: periodo celular o de preparación, período industrial y educativo, periodo intermedio y periodo de gracias y recompensas. Para cada uno de los periodos el RD establecía la realización de trabajos. Así:

- Primer periodo celular o de preparación. El art. 5 disponía que en ese periodo “podrán dedicarse dentro de la celda, a los trabajos más apropiados a su situación y que sean compatibles con el régimen de los Establecimientos”.
- Segundo periodo industrial y educativo. El art. 6 permitía “asistir a los talleres (...) y para dedicarse a los servicios mecánicos (...)”.

³⁶¹ BAVIERA PUIG, I. “La relación laboral especial de los penados en centros penitenciarios y de los menores internados”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 85.

³⁶² GARRIDO GUZMÁN, L. *Compendio de Ciencia Penitenciaria*. Ed: Colección de Estudios, Instituto de Criminología y Departamento de Derecho Penal, Universidad de Valencia, Valencia, 1976, pp. 118-120.

³⁶³ Publicado en La Gaceta de Madrid, año CCXL, núm. 158, tomo II, de 7 de junio de 1901.

³⁶⁴ Art. 2 del RD de 7 de junio de 1901: “*En las prisiones en que no pueda aplicarse el sistema progresivo, por las razones expuestas en el artículo anterior, se seguirá el de clasificación*”.

³⁶⁵ Art. 14 del RD de 7 de junio de 1901: “*La severidad del tratamiento se irá suavizando a medida que el recluso adelante en la reforma y en el cumplimiento de la pena, siempre que observe buena conducta. Se mejorará su situación destinándole a trabajos menos penosos, adscribiéndole a servicios que estén mejor considerados y confiándole destinos más retribuidos, En caso contrario, retrocederá de período como en el sistema progresivo*”.

³⁶⁶ Art. 1 del RD de 7 de junio de 1901: “*El régimen de las Prisiones destinadas al cumplimiento de condenas se sujetará al sistema progresivo-irlandés o de Crofton, siempre que sea posible, teniendo en cuenta la estructura y demás condiciones de los edificios*”.

- Tercer periodo intermedio. La regulación del art. 7 indicaba que en ese periodo “(...) se podrán dedicar a los trabajos menos penosos y a los servicios que requieran más confianza (...)”.
- Cuarto periodo de gracias y recompensas. El art. 8 establecía que durante este periodo los reclusos “ocuparán los destinos de celadores, escribientes, ordenanzas y demás análogos que existen en las prisiones (...)” al igual que también para “servicios que hayan de ejecutarse fuera de los Establecimientos, y para todos aquellos que estén mejor considerados o mejor retribuidos”.

Consecuencia del RD de 1901, conforme a sus bases y a lo dispuesto en su art. 29 que encomendaba al dictado de disposiciones oportunas para su correcta aplicación, fue la aprobación del RD de 5 de mayo de 1913 regulador de la organización del personal de las prisiones, su régimen y funcionamiento³⁶⁷, norma que supuso una anticipación en las normas de regulación de las condiciones de trabajo que debían cumplirse en el trabajo penitenciario³⁶⁸.

De hecho, el capítulo IX del título III, que comprende lo arts. 309 a 340, se dedica al trabajo de los presos y penados, artículos en los que se establecen las condiciones de trabajo, indicando la obligatoriedad de trabajar de todos los reclusos “que extingan condenas” (art. 309), excepto aquellos mayores de 60 años o enfermos o impedidos, que lo prestarán de manera voluntaria³⁶⁹.

A modo de resumen, el RD de 5 de mayo de 1913 determina las siguientes condiciones del trabajo de los penados y reclusos: en el art. 310 regula las horas de trabajo, indicando que no podrán ser más de 8 al día; el art. 311 indica que el trabajo se realiza mediante contrata o por cuenta de los reclusos; permite la celebración de contratos de suministros de toda clase por el art. 312; el art. 313 determina que es la Dirección General la que dispone de la organización y

³⁶⁷ Publicado en la Gaceta de Madrid, núm. 131, de 11 de mayo de 1913.

³⁶⁸ GARRIDO GUZMÁN, L. *Compendio de Ciencia Penitenciaria*. Ed: Colección de Estudios, Instituto de Criminología y Departamento de Derecho Penal, Universidad de Valencia, Valencia, 1976, pp. 118-120.

³⁶⁹ Art. 309 del RD de 5 de mayo de 1913: “*El ejercicio del trabajo será obligatorio para todos los reclusos que extingan condena. Se exceptúan del precepto los mayores de sesenta años, que podrán cultivarlo voluntariamente, y los que, por enfermedad u otro impedimento físico, declarados por el Médico del Establecimiento, no puedan dedicarse a ningún género de labores. Los que se hallen sujetos a prisión preventiva trabajarán en su celda o en departamento especial, con separación en todo caso de los penados*”.

funcionamiento de los talleres, permitiendo la asignación de facultativo como responsable en cada Prisión (art. 314); se permite el trabajo a destajo o a jornal, conforme a los arts. 315 y 316; etc. Sin duda, puede ser el primer Reglamento moderno del régimen penitenciario en España, por los temas que abordó³⁷⁰.

En la II República se introdujeron reformas de carácter humanitario, como la Orden de 13 de mayo de 1931, que sirvió de impulso a la modernización tanto de las instalaciones de los establecimientos penitenciarios como respecto del personal y su necesaria especialización³⁷¹.

Posteriormente la regulación del contrato de los penados se formalizó en el Código Penal de 1944³⁷², edición renovada del anterior código (conforme a su exposición de motivos), y aprobó la redención de penas por trabajos, conforme a su art. 100³⁷³, conforme a lo previsto en la Orden de 7 de octubre de 1938³⁷⁴ y el Reglamento de los Servicios de Prisiones, de 5 de marzo de 1948³⁷⁵.

³⁷⁰ SOSA WAGNER, F. Administración penitenciaria. *Revista de administración pública*, 1976, núm. 80, p. 88.

³⁷¹ SOSA WAGNER, F. Administración penitenciaria. *Revista de administración pública*, 1976, núm. 80, p. 88.

³⁷² Decreto de 23 de diciembre de 1944 por el que se aprobó y promulgó el “Código Penal refundido de 1944”, según la autorización otorgada por la Ley de 19 de julio de 1944, y publicado en el BOE núm. 13, de 13 de enero de 1945.

³⁷³ Art. 100 del Código Penal de 1944: “Podrán reducir su pena por el trabajo todos los reclusos condenados a penas de más de dos años de privación de libertad tan pronto como sea firme la sentencia respectiva. Al recluso trabajador se le abonará un día de su pena por cada dos de trabajo, siéndole de aplicación los beneficios de la libertad condicional cuando, por el tiempo redimido, reúna los requisitos legales para su concesión. No podrán redimir pena por el trabajo: 1.º Los que hubieren disfrutado de este beneficio al extinguir condenas anteriores. 2.º Los que intentaren quebrantar la sentencia realizando intento de evasión, logran o no su propósito. 3.º Los que no hubieren observado buena conducta durante la reclusión; y 4.º Los delincuentes en quienes concurriere peligrosidad social, a juicio del Tribunal, expresamente consignado en la sentencia”.

³⁷⁴ Publicada en el BOE núm. 103, de 11 de octubre de 1938.

³⁷⁵ Publicado en el BOE núm. 136, de 15 de mayo de 1948.

Es en 1956 cuando se publica el nuevo Reglamento de los Servicios de Prisiones, de 2 de febrero³⁷⁶, con el objetivo de adaptar las normas a las exigencias de Naciones Unidas³⁷⁷, estableciendo la regulación de las clases de trabajo a realizar a efectos de la redención de penas, en el capítulo VII del Título I, arts. 65 a 73, permitiendo el trabajo retribuido de los penados, conforme al art. 68, entre otras modalidades³⁷⁸. Para ello, las diferentes prisiones disponen de la capacidad de organización del trabajo de los reclusos, debiendo cumplir el régimen penitenciario general, de manera adecuada a las variantes que se produzcan y a las normas especiales prescritas en el art. 100³⁷⁹. Reglamento de 1956 que establecía la “obligatoriedad del trabajo” en su art. 48, como fundamento del sistema penitenciario de la época, así como la ausencia de régimen disciplinario laboral³⁸⁰.

Años más tarde, tras el Decreto 1348/1962, de 14 de junio sobre Entidades Estatales Autónomas³⁸¹, fue necesaria la aprobación del Decreto 2705/1964, de 27 de julio, sobre régimen y funcionamiento de «Trabajos Penitenciarios»³⁸², y adaptar las normas del anterior Reglamento de los Servicios de Prisiones de 2 de febrero de 1956, considerando el trabajo penitenciario “como una actividad normal del recluso que se pretende sea realizada en condiciones similares a las del trabajador libre”³⁸³. Normas, el Reglamento de los servicios de

³⁷⁶ Publicado en el BOE núm. 75, de 15 de marzo de 1956, conforme a lo dispuesto en la DA 2ª de la Ley de 15 de julio de 1954.

³⁷⁷ BAVIERA PUIG, I. “La relación laboral especial de los penados en centros penitenciarios y de los menores internados”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 87.

³⁷⁸ Art. 68 del Reglamento de los Servicios de Prisiones de 1956: “*El trabajo de los penados podrá ser: retribuido o gratuito intelectual o manual, dentro de los Establecimientos o fuera de éstos, en régimen de destacamentos penitenciarios; pero en todo caso habrá de ser de naturaleza útil*”.

³⁷⁹ Art. 100 del Reglamento de los Servicios de Prisiones de 1956: “*Los Destacamentos penitenciarios observarán el régimen penitenciario general, con las variantes correspondientes por razón de la clase de trabajo y el lugar en que el mismo se ejecute (...)*”

³⁸⁰ GONZÁLEZ COLLANTES, T. “El trabajo penitenciario como derecho y como deber”. *Revista del Instituto Universitario de investigación en Criminología y Ciencias Penales de la UV*, 2014, núm. 11, p. 12.

³⁸¹ Publicado en el BOE núm. 146, de 19 de junio de 1962.

³⁸² Publicado en el BOE núm. 218, de 10 de septiembre de 1964.

³⁸³ En: BUENO ARÚS, F. “Algunas cuestiones fundamentales sobre el trabajo penitenciario”. *Estudios Penales y Criminológicos*, 1978, núm. 2, p. 260; y en el preámbulo del Decreto 2705/1964, al señalar: “*aun cuando el trabajo penitenciario sea considerado como una actividad normal del recluso que se pretende sea realizada en condiciones similares a las del trabajo libre, sin embargo, por lo que a su naturaleza respecta, prevalece con*

prisiones de 1956 y el Decreto 2705/1964, que consideraban la gestión penitenciaria sometida al ámbito jurídico-administrativo³⁸⁴, conforme establecía el art. 17 del Decreto 2705/1964 al disponer que “a los trabajadores reclusos les serán de aplicación las disposiciones penitenciarias, correspondiendo a los órganos de esta Administración, como únicos competentes, conocer, resolver y ejecutar sus decisiones (...)”.

La norma, sin reconocer al penado como trabajador por cuenta ajena, sí establecía ciertos derechos laborales³⁸⁵ respecto a la jornada de trabajo³⁸⁶, a su cuantía³⁸⁷ e incluso respecto a la Seguridad Social³⁸⁸. De hecho, en el plazo de tres años, los penados tuvieron reconocida su asimilación a trabajadores por cuenta ajena, conforme al Decreto 573/1967, de 16 de marzo, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, para aquellos reclusos que realizaran trabajos penitenciarios retribuidos³⁸⁹, dando cumplimiento a la Ley de la Seguridad Social³⁹⁰ de 21 de abril de 1966.

carácter fundamental la finalidad de servir de base al tratamiento del recluso en orden al cumplimiento de las penas privativas de libertad con su primordial función resocializadora. De ahí que a la actividad laboral del recluso, cuya representación y defensa asume la Administración Penitenciaria, no resulten aplicables las disposiciones del Derecho laboral, basadas en una relación contractual aquí inexistente, sino las del Derecho penitenciario con carácter único y exclusivo”.

³⁸⁴ BUENO ARÚS, F. “Algunas cuestiones fundamentales sobre el trabajo penitenciario”. *Estudios Penales y Criminológicos*, 1978, núm. 2, p. 261.

³⁸⁵ DE LA VILLA GIL, L. E. “La inclusión de los penados en el Derecho del Trabajo”. *Revista de Estudios Penitenciarios*, 1967, núm. 178-179, p. 378.

³⁸⁶ Art. 3.c) del Decreto 2705/1964: “La realización del trabajo penitenciario en condiciones análogas a las del trabajo libre en cuanto se refiere al empleo de maquinaria, útiles y herramientas, horas de trabajo y protección contra accidentes”.

³⁸⁷ Art. 3.d) del Decreto 2705/1964: “La retribución del trabajo penitenciario mediante un salario tendente a su equiparación con el del trabajo libre”.

³⁸⁸ Art. 4.3.) del Decreto 2705/1964: “Los reclusos trabajadores asalariados estarán acogidos a los beneficios del régimen de Seguridad Social. La base de cotización para los mismos será la tarifa mínima que para los aprendices en el trabajo libre esté establecida o que se establezca en el futuro”.

³⁸⁹ Publicado en el BOE núm. 77, de 31 de marzo de 1967.

³⁹⁰ Decreto 907/1966, de 21 de abril, que aprobó el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 26 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social, publicado en el BOE núm. 96, de 22 de abril de 1966.

El Decreto 573/1967 dispuso en su artículo primero que se “asimilan a trabajadores por cuenta ajena los reclusos encuadrados en el Organismo autónomo Trabajos Penitenciarios. adscrito al Ministerio de Justicia, que realicen trabajos penitenciarios retribuidos”, recogiendo la acción protectora de esta asimilación en el artículo segundo del Decreto, tanto para los propios reclusos como para sus familiares, en materia de: asistencia sanitaria, incapacidad laboral, invalidez provisional, invalidez permanente, muerte, supervivencia, vejez y contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades personales³⁹¹.

Dadas las características especiales del trabajo penitenciario, concretamente que se presta en un régimen de ausencia de libertad, la idea de ser incorporado al derecho del trabajo como una relación laboral de carácter especial tuvo su corolario en su incorporación en ese sentido, al cumplir las exigencias de ser un trabajo retribuido, realizado por cuenta ajena y en dependencias ajenas, por el art. 3.1.l) de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales³⁹², que determinaba entre las actividades laborales con carácter especial la “de los internos de los centros penitenciarios en sus distintas modalidades y de acuerdo con su naturaleza respectiva”.

Sin embargo, y pese a la indicación establecida por la Ley de Relaciones Laborales de 1976 en su disposición adicional cuarta de aprobación de las normas específicas para la regulación de esta relación laboral, esta obligación no tuvo lugar, por lo que siguió aplicándose la normativa penitenciaria³⁹³.

³⁹¹ Art. 2 del Decreto 573/1967: “La acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, por lo que respecta a los reclusos a que se refiere el artículo anterior y sus familiares que tengan la condición de beneficiarios, abarcará las siguientes situaciones y contingencias: a) Asistencia sanitaria por enfermedad común o accidente no laboral. b) Incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral. c) Invalidez provisional derivada de enfermedad común o accidente no laboral. d) Invalidez permanente y muerte y supervivencia derivada de enfermedad común y vejez, nivel complementario, asistencia social y acción formativa. e) Vejez, nivel mínimo. f) Contingencias y situaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.

³⁹² Publicada en el BOE núm. 96, de 21 de abril de 1976.

³⁹³ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*. Ed: Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 69-70.

Dos años más tarde, la Constitución Española de 1978 entró en escena, estableciendo en su art. 25.2³⁹⁴ reglas respecto a las penas privativas de libertad y su orientación a la reeducación y reinserción, impidiendo los trabajos forzados y estableciendo el derecho a un trabajo remunerado con prestaciones sociales: aunque será aplicado de manera progresiva y no en todas las situaciones del recluso³⁹⁵. Principio de todo español con derecho a trabajar y con el deber de trabajar (art. 35 de la CE) que se extiende también a los internos de los centros penitenciarios³⁹⁶.

Estos derechos, incluidos en el Título I, capítulo II, sección 1ª, de la CE, requieren su desarrollo por Ley Orgánica, como expresamente dispone el art. 81.1 de la CE³⁹⁷. Fruto de lo cual, tuvo lugar la aprobación de la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria³⁹⁸ que regula en el capítulo II, del Título II, el trabajo de los penados, señalando expresamente en su art. 26 que el trabajo de los internos se considera “como un derecho y como un deber del interno, siendo un elemento fundamental del tratamiento”, ya que el trabajo penitenciario es “natural y esencialmente, trabajo humano”³⁹⁹.

En los arts. 26 al 35, la LO 1/1979 regula el trabajo de los reclusos, estableciendo en el citado art. 26, una serie de condiciones en las que el trabajo debe ser realizado, en consonancia con los arts. 25.2 y 35.1 de la CE⁴⁰⁰: a) No tendrá carácter aflictivo ni será aplicado como medida

³⁹⁴ Art. 25.2 de la CE: “Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad”.

³⁹⁵ SSTC 82/1986 y 2/1987; y STC 172/1989, 19 octubre (RTC 1989\172), FJ 2º y 3º.

³⁹⁶ MIR PUIG, C. La prisión abierta. *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, 1985, núm. 38 (3), p. 795.

³⁹⁷ Art. 81.1 de la CE: “Son leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución”.

³⁹⁸ Publicada en el BOE núm. 239, de 5 de octubre de 1979.

³⁹⁹ MIR PUIG, C. La prisión abierta. *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, 1985, núm. 38 (3), p. 791.

⁴⁰⁰ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*. Ed: Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, p. 116.

de corrección; b) No atentará a la dignidad del interno; c) Tendrá carácter formativo, creador o conservador de hábitos laborales, productivo o terapéutico, con el fin de preparar a los internos para las condiciones normales del trabajo libre; d) Se organizará y planificará, atendiendo a las aptitudes y cualificación profesional, de manera que satisfaga las aspiraciones laborales de los reclusos en cuanto sean compatibles con la organización y seguridad del establecimiento; e) Será facilitado por la administración; f) Gozará de la protección dispensada por la legislación vigente en materia de Seguridad Social; y g) No se supeditará al logro de intereses económicos por la Administración.

La LO 1/1979 General Penitenciaria fue desarrollada en primera instancia por el Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario⁴⁰¹, que fue derogado parcialmente por el Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprobó el Reglamento Penitenciario⁴⁰², conforme a la necesidad de adaptación a la nueva norma penal aprobada por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal⁴⁰³.

El RD 190/1996 regula la relación laboral especial penitenciaria en el capítulo IV del Título V (arts. 132 a 152), y en el capítulo V del mismo Título V (art. 153) los trabajos ocupacionales no productivos. Concretamente determina el trabajo penitenciario productivo por cuenta ajena como un derecho y deber del interno, en su art. 132, además de ser un elemento fundamental para su tratamiento⁴⁰⁴.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980, aprobado por la Ley 8/1980 de 10 de marzo⁴⁰⁵, determina como relación laboral especial por su art. 2.1.c) “la de los penados en las instituciones penitenciarias”, y por medio de su DA 2ª, instaba al gobierno a que regulara este régimen

⁴⁰¹ Publicado en el BOE núm. 149, de 23 de junio de 1981.

⁴⁰² Publicado en el BOE núm. 40, de 15 de febrero de 1996

⁴⁰³ Publicada en el BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995.

⁴⁰⁴ Art. 132 del RD 190/1996: “El trabajo penitenciario de carácter productivo por cuenta ajena no realizado mediante fórmulas cooperativas o similares, a que se refiere la letra c) del artículo 27.1 de la Ley Orgánica General Penitenciaria, es un derecho y un deber del interno, constituye un elemento fundamental del tratamiento cuando así resulte de la formulación de un programa individualizado y tiene, además, la finalidad de preparar a los internos para su acceso al mercado laboral cuando alcancen la libertad”.

⁴⁰⁵ Publicada en el BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

especial en un plazo de 18 meses, lo que no llegó a producirse por la aprobación del Reglamento Penitenciario de 1981, que se remitía tanto al desarrollo del ET como al propio Reglamento, por su DT 4^a⁴⁰⁶.

La falta de regulación específica conforme a lo indicado por el ET de 1980, y la aplicación del Reglamento Penitenciario de 1981, llevó a que la regulación del trabajo de los penados volviera al ámbito administrativo⁴⁰⁷. Reglamento de 1981 derogado por el Reglamento de 1996, que fue derogado parcialmente, en la materia de este ámbito, por el Real Decreto 782/2001, concretamente, los arts. 134 a 152 del Reglamento aprobado por Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero.

Fue por tanto necesaria la aprobación del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, para regular la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de la Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad⁴⁰⁸. Norma en vigor, con las modificaciones del capítulo IX llevada a cabo por el Real Decreto 2131/2008, de 26 de diciembre⁴⁰⁹, arts. 22 y 23 concretamente.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE PENADOS Y MENORES INTERNADOS

El RD 782/2001 de 6 de julio, regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios, además de establecer la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad. A esta norma se acude para la determinación de los conceptos más relevantes de esta relación laboral especial, conforme así la configura el ET, en su art. 2.1.c).

⁴⁰⁶ DE LA CUESTA ARZAMENDI, J.L. “El trabajo de los internos en el Derecho Penitenciario español”. *Cuadernos de Derecho Judicial*, 1995, núm. 33, p. 225.

⁴⁰⁷ BAVIERA PUIG, I. “La relación laboral especial de los penados en centros penitenciarios y de los menores internados”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 90.

⁴⁰⁸ Publicado en el BOE núm. 162, de 7 de julio de 2001.

⁴⁰⁹ Publicado en el BOE núm. 16 de 19 de enero de 2009.

Conforme al art. 1.1 del RD 782/2001, es de aplicación a la “relación laboral de carácter especial existente entre el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente y los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios, así como la de quienes cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad”. Esta definición identifica como reclusos sometidos a esta norma tanto a aquellos internos que desarrollan un servicio o trabajo laboral en los talleres productivos de las prisiones, como de los que realicen trabajos en beneficio de la comunidad.

De especial relevancia son las aportaciones en materia de exclusiones para la aplicación del RD 782/2001, como así lo determina el art. 1. Existen los siguientes grupos excluidos del ámbito de aplicación del citado RD:

Se encuentran excluidos los reclusos que se encuentren en régimen abierto que presten sus servicios con empresas bajo la modalidad de contratación ordinaria, a los que se les aplicará el derecho laboral común, aunque estén sometidos a la tutela de la autoridad penitenciaria, en virtud a lo dispuesto por el art. 1.2 del RD 782/2001⁴¹⁰.

Igualmente se encuentran excluidos, por mandato del art. 1.3 del RD 782/2001, las actividades que realicen los reos en el ámbito de la formación profesional ocupacional, actividades de estudio o de cualquier otra formación de carácter académico, así como aquellas actividades ocupacionales que sean propias de su tratamiento. Igualmente, aquellas actividades en servicios auxiliares comunes, artesanales, intelectuales y artísticas: en definitiva, se excluyen todas aquellas actividades que no tengan naturaleza productiva⁴¹¹.

⁴¹⁰ Art. 1.2 del RD 782/2001: “La relación laboral de los internos en régimen abierto, sometidos a un sistema de contratación ordinaria con empresarios, que se regulará por la legislación laboral común, sin perjuicio de la tutela que en la ejecución de estos contratos pueda realizarse por la autoridad penitenciaria”.

⁴¹¹ Art. 1.3. del RD 782/2001: “También quedan excluidas de esta regulación las diferentes modalidades de ocupación no productiva que se desarrollen en los establecimientos penitenciarios, tales como la formación profesional ocupacional, el estudio y la formación académica, las ocupacionales que formen parte de un tratamiento, las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, las artesanales, intelectuales y artísticas y, en general, todas aquellas ocupaciones que no tengan naturaleza productiva”.

Por tanto, son sujetos de esta relación laboral especial, dispone el art. 2.1 del RD 782/2001, los “internos que desarrollen actividades laborales de producción por cuenta ajena en los talleres productivos de los centros penitenciarios”. Este trabajo, que se realiza en las prisiones, tendrá siempre el carácter de ser productivo y también remunerado, como así señala el art. 4.2 del RD⁴¹². Régimen retributivo regulado en los arts. 15 y 16 del RD, que es determinado conforme al rendimiento y el horario efectivamente realizados. En esta relación laboral especial de los penados el empresario, determina el art. 2.2 del RD 782/2001, es “(...) en todos los casos el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente”.

El objetivo de la actividad laboral desempeñada por el recluso no es otro que su preparación a su futura inserción laboral, como así recoge expresamente el art. 4 del RD 782/2001, por lo que su participación en la organización del trabajo se considera un elemento primordial para la mejora de los resultados previstos, cumpliendo una serie de requisitos para esa participación, conforme al art. 13 del RD 782/2001⁴¹³.

3. FUENTES DE REGULACIÓN Y GRADO DE SUPLETORIEDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN

La relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias se encuentra en el RD 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de

⁴¹² Art. 4.2 del RD 782/2001: “El trabajo que realice el penado objeto de relación laboral, deberá ser productivo y remunerado”.

⁴¹³ Art. 13 del RD 782/2001: “Para la mejora de los resultados, los internos que realicen trabajos productivos podrán participar, siempre que no interfieran los planes productivos establecidos por el organismo autónomo u órgano equivalente autonómico, en la organización y planificación del trabajo, con arreglo a los siguientes criterios: a) Aportando ideas, individual o colectivamente, sobre los planes de trabajo y los sistemas laborales. b) Participando en la evaluación y análisis de los sistemas de producción y formulando, a través de las comisiones sectoriales correspondientes, propuestas para la fijación anual del módulo retributivo por el Consejo de Administración del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente. c) Formando parte de los equipos encargados del control y mantenimiento de los sistemas de seguridad y prevención de riesgos laborales”.

Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad. Esta norma, aunque sufrió modificación por el Real Decreto 2131/2008, de 26 de diciembre, concretamente en una nueva redacción de su capítulo IX dedicado a la protección de Seguridad Social de los sentenciados a la pena de trabajo en beneficio de la comunidad, sigue plenamente en vigor.

En la organización del trabajo en esta relación laboral especial se siguen las previsiones del Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

En la regulación de los penados privados de libertad y medidas de seguridad, es obligado hacer referencia al art. 25.2 de la CE⁴¹⁴ por el que se señalan los principios reguladores en materia de reeducación y reinserción, prohibición de trabajos forzados⁴¹⁵ y derecho a un trabajo remunerado así como a los beneficios que les puedan corresponder en materia de Seguridad Social.

Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad; en correspondencia con el art.

⁴¹⁴ Art. 25.2 de la CE “*Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad*”.

⁴¹⁵ Prohibido por el Convenio núm. 29 de la OIT. En: GONZÁLEZ COLLANTES, T. “El trabajo penitenciario como derecho y como deber”. *Revista del Instituto Universitario de investigación en Criminología y Ciencias Penales de la UV*, 2014, núm. 11, p. 11.

35.1 de la CE sobre el deber y el derecho a trabajar de los españoles, también el de los reclusos⁴¹⁶.

Igualmente, encuentra regulación en la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. Específicamente lo dispuesto en sus arts. 26 a 35, dedicados al trabajo del interno: el art. 27.1 de la LO 1/1979 establece como trabajo de los penados “las de producción de régimen laboral”, ampliando en el art. 27.2 que este trabajo será remunerado y conforme a las normas de seguridad e higiene de la legislación vigente⁴¹⁷. El trabajo productivo encuentra regulación en esta norma, a la que debe acudirse.

La Ley Orgánica 13/1995, de 18 de diciembre, sobre modificación de la Ley Orgánica General Penitenciaria: concretamente, modificó los arts. 29.1.E) y 38.2 y 3 de la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria: estos cambios, conforme a lo establecido en su preámbulo, están dirigidos “a reducir el tiempo máximo de permanencia del niño en el establecimiento penitenciario, demanda ésta que viene siendo requerida de modo coincidente desde ámbitos amplios y diversos”, además de “incluir una expresa orientación para que la Administración penitenciaria promueva los convenios necesarios con entidades públicas y privadas a fin de dotar de un mejor soporte institucional y social a las internas con hijos y de facilitar el mejor desenvolvimiento de la relación materno-filial dentro de las especiales circunstancias que se derivan del cumplimiento de la pena privativa de libertad”. Finalmente, la protección por maternidad exigió que se modificara para que “las internas embarazadas puedan disfrutar del mismo período de descanso que el resto de las mujeres. De ahí que se proponga la ampliación del tiempo en que se las exime del trabajo a lo previsto en la legislación laboral”.

El Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario, también debe tenerse presente, en sus arts. 132-133, que conforman el capítulo IV (Título V)

⁴¹⁶ Art. 35.1 de la CE: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

⁴¹⁷ Art. 27.2 de la LO 1/1979: “Todo trabajo directamente productivo que realicen los internos será remunerado y se desarrollará en las condiciones de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente”.

dedicado a la relación laboral especial penitenciaria, en conexión con el trabajo productivo al que se refiere el art. 27.1.c) de la LO 1/1979 “las de producción de régimen laboral (...)” y el art. 27.2.

Paradójicamente siguen en vigor artículos del Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario, concretamente los arts. 108, 109, 110 y 111, y el art. 124.1 (en redacción del Real Decreto 787/1984, de 28 de marzo) por disposición expresa de su Disposición Derogatoria Única 2.b) y 3.

Igualmente se encuentran vigentes los arts. 277 a 324, arts. 328 a 332 y arts. 334 a 343 del Real Decreto 1201/1981, conforme la DT 3º del Real Decreto 190/1996. Preceptos que regulan la dinámica carcelaria y la organización de diferentes trabajos (productivos y relacionados con el tratamiento) en el centro penitenciario “en lo que no se oponga a lo establecido en el Reglamento Penitenciario que se aprueba por este Real Decreto, hasta que por el centro directivo correspondiente se dicte la resolución que establezca la nueva regulación de la organización de los servicios y unidades de los centros penitenciarios, así como las funciones de cada uno de los puestos de trabajo de los mismos”.

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, por el que se indica en su art. 49 que “(...) los trabajos en beneficio de la comunidad, que no podrán imponerse sin el consentimiento de la persona condenada, le obligan a prestar su cooperación no retribuida en determinadas actividades de utilidad pública, que podrán consistir, en relación con delitos de similar naturaleza al cometido por la persona condenada, en labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas, así como en la participación de la persona condenada en talleres o programas formativos de reeducación, laborales, culturales, de educación vial, sexual, resolución pacífica de conflictos, parentalidad positiva y otros similares”; actividad laboral asumida voluntariamente por el recluso.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, por referencia expresa del art. 1.5 del RD 782/2001, para la resolución de las cuestiones derivadas de conflictos individuales⁴¹⁸.

El Real Decreto 840/2011, de 17 de junio, por el que se establecen las circunstancias de ejecución de las penas de trabajo en beneficio de la comunidad y de localización permanente en centro penitenciario, de determinadas medidas de seguridad, así como de la suspensión de la ejecución de la penas privativas de libertad y sustitución de penas.

E igualmente, los artículos de contenido laboral del Real Decreto 112/2017, de 17 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario Militar, en relación a su ámbito subjetivo de aplicación.

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas, con relación a la reclamación previa de cara a demandar a la actual Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, entidad estatal de derecho público, conforme al art. 1.5 del RD 782/2001.

El 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. Concretamente, conforme al art. 1.4 del RD 782/2001, las normas de la regulación laboral común, entre las que se cita expresamente el estatuto de los Trabajadores, será de aplicación si existe remisión expresa, tanto del propio RD 782/2001 o en la normativa de desarrollo⁴¹⁹.

⁴¹⁸ Art. 1.5 del RD 782/2001: “Las cuestiones litigiosas derivadas de los conflictos individuales que se promuevan por los internos trabajadores encuadrados en la relación laboral especial penitenciaria se regirán por el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril. Para demandar al Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente, será requisito previo haber reclamado en vía administrativa en la forma establecida en el artículo 69 y siguientes del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y en el artículo 125 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.”.

⁴¹⁹ Art. 1.4 del RD 782/2001: “La relación laboral especial penitenciaria se regula por lo dispuesto en este Real Decreto. Las demás normas de la legislación laboral común, incluido el texto refundido de la Ley del Estatuto de

El 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, en la que su DA 23ª es derogada con efectos desde 1 de septiembre de 2023 por disposición de la DF 13 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

La Orden INT/382/2021, de 19 de abril, por la que se crea la Oficina de asistencia en materia de registros en la sede de la Entidad de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, con relación al organismo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, citado en el Anexo VIII.

Finalmente, el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, que en su art. 1 señala su aplicación “para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 36 euros/día o 1.080 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses”.

Para el caso concreto de los menores internados, incluidos como relación laboral especial por el art. 2.1.i) del ET, existe el siguiente marco jurídico:

- La Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en dos referencias relevantes: primera, el art. 39, que identifica a los menores internados como relación laboral de carácter especial⁴²⁰; y segunda, al ser incluida en las

los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca una remisión expresa desde este Real Decreto o la normativa de desarrollo”.

⁴²⁰ Art. 39 de la Ley 53/2002: “Se considerará relación laboral de carácter especial la de los menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, sometidos a la ejecución de medidas de internamiento. Con respecto a la relación laboral de carácter especial a que se refiere la presente disposición, tendrá la consideración de empleador la entidad pública

bonificaciones del art. 47 “la relación laboral de carácter especial de los penados en instituciones penitenciarias y de la relación laboral especial de los menores en centros de internamiento, a las que se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social”.

- El Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, respecto de la relación laboral singular de “los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento par el cumplimiento de su responsabilidad penal” prevista en el art. 2.1.i) del ET; y fijando la regulación del trabajo de los menores en su art. 53⁴²¹.

correspondiente o la persona física o jurídica con la que tenga establecido el oportuno concierto, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la entidad pública respecto de los incumplimientos en materia salarial y de Seguridad Social. Se autoriza al Gobierno para establecer un marco de protección de Seguridad Social para los menores a que se refiere la presente disposición, que tenga en cuenta las especiales características y necesidades del colectivo ”.

⁴²¹ Art. 53: “Trabajo. 1. Los menores internos que tengan la edad laboral legalmente establecida tienen derecho a un trabajo remunerado, dentro de las disponibilidades de la entidad pública, y a las prestaciones sociales que legalmente les correspondan. 2. A estos efectos, la entidad pública llevará a cabo las actuaciones necesarias para facilitar que dichos menores desarrollen actividades laborales remuneradas de carácter productivo, dentro o fuera de los centros, en función del régimen o tipo de internamiento. 3. La relación laboral de los internos que se desarrolle fuera de los centros y esté sometida a un sistema de contratación ordinaria con empresarios se regulará por la legislación laboral común, sin perjuicio de la supervisión que en el desarrollo de estos contratos se pueda realizar por la entidad pública competente sobre su adecuación con el programa de ejecución de la medida. 4. El trabajo productivo que se desarrolle en los centros específicos para menores infractores será dirigido por la entidad pública correspondiente, directamente o a través de personas físicas o jurídicas con las que se establezcan conciertos, y les será de aplicación la normativa reguladora de la relación laboral especial penitenciaria y de la protección de Seguridad Social establecida en la legislación vigente para este colectivo, con las siguientes especialidades: a) Tendrá la consideración de empleador la entidad pública correspondiente o la persona física o jurídica con la que tenga establecido el oportuno concierto, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la entidad pública, respecto de los incumplimientos en materia salarial y de Seguridad Social. b) A los trabajadores menores de 18 años se les aplicarán las normas siguientes: 1.ª No podrán realizar trabajos nocturnos, ni aquellas actividades o puestos de trabajo prohibidos a los menores. 2.ª No podrán realizar horas extraordinarias. 3.ª No podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas para cada uno de ellos. 4.ª Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media, deberá establecerse un período de descanso durante dicha jornada no inferior a 30 minutos. 5.ª La duración del descanso semanal será como mínimo

- La Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores⁴²², dispone el art. 7.1 que los internados desarrollarán actividades laborales, además de que recoge en su art. 56.2.j), entre los derechos de los menores internados, el derecho a un trabajo remunerado, así como el deber (art. 57.g)) a participar en las actividades laborales.

4. LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE PENADOS Y MENORES INTERNADOS

El art. 10 del capítulo V del RD 782/2001, en sus apartados 1 y 2, establece la regulación de la extinción de la relación laboral de carácter especial penitenciaria de los penados, distinguiendo entre aquellas propias de la relación laboral de otras específicas de su relación penitenciaria⁴²³.

Así, entre las causas cerradas⁴²⁴ de extinción generales, dispuestas en el art. 10.1, se encuentran las siguientes, causas muy semejantes a las establecidas en el art. 49 del ET pero únicas para realizar la extinción del contrato especial de trabajo⁴²⁵: a) La extinción de la relación contractual por mutuo acuerdo de las partes; b) Se extingue el contrato por la finalización de la obra o servicio; c) Igualmente, la ineptitud del recluso trabajador ya sea conocida o sobrevenida con posterioridad al desempeño del puesto de trabajo, es causa de extinción; d) La relación

de dos días ininterrumpidos. 6.ª En su caso, se podrán establecer reglamentariamente otras especialidades que se consideren necesarias en relación con la normativa existente para los penados. 5. En todo caso, el trabajo que realicen los internos tendrá como finalidad esencial su inserción laboral, así como su incorporación al mercado de trabajo. A estos efectos, la práctica laboral se complementará con cursos de formación profesional ocupacional u otros programas que mejoren su competencia y capacidad laboral y favorezcan su futura inserción laboral”.

⁴²² Publicada en el BOE núm. 11, de 13 de enero de 2000.

⁴²³ GUINDEO ARANDIGOIEN, A. *La extinción de la relación laboral de penados en instituciones penitenciarias* (Trabajo fin de máster). Director: Luis Gabriel Martínez Rocamora. Universidad Pública de Navarra, Facultad de Ciencias Jurídicas, Pamplona, 2022, p. 27.

⁴²⁴ SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M. *El contrato de trabajo. Volumen II. Relacionales laborales especiales y contratos con particularidades*. 1ª Ed. Thomson Reuters, Madrid, 2011, p. 198.

⁴²⁵ MATSKEVYCH, S. *El análisis jurídico del trabajo en instituciones penitenciarias* (Trabajo fin de grado). Director: Rosario Carmona Paredes. Universidad Miguel Hernández, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Alicante, 2019, p. 43.

contractual especial finaliza cuando se produce la muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador penitenciario; e) Extinción por jubilación del penado; f) La existencia de una fuerza mayor que imposibilite la prestación del trabajo de manera definitiva es otra de las causas de extinción; g) Finalización de la relación contractual especial por renuncia del interno trabajador; y h) se produce la extinción por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo: para que esto se produzca es necesario que transcurran al menos dos meses desde que se incorporó la modificación.

En el ámbito específico de la relación laboral penitenciaria, el art. 7.2 del RD 782/2001, recoge las siguientes causas de extinción: a) La excarcelación del trabajador penitenciario constituye causa de extinción del contrato de trabajo especial; b) En el caso de internos clasificados en tercer grado, la relación especial laboral se extingue si el reo es contratado por empresas del exterior del centro penitenciario; c) Igualmente se consideran como causas de extinción de la relación contractual aquellas que así aprecie la Junta de Tratamiento por razones de tratamiento; d) Si el condenado es trasladado a otra prisión por un tiempo superior a dos meses, la relación laboral se extingue; e) Extinción del contrato de trabajo por razones de disciplina y seguridad penitenciaria; y f) Finalmente se incluye como razón o causa de extinción del contrato el incumplimiento de los deberes laborales básicos.

Es necesario sacar a relucir la importancia que respecto a la extinción de esta relación laboral especial tiene el art. 7.3 del RD 782/2001, ya que se determina que para que ésta tenga lugar, se requiere de su valoración con carácter previo a la extinción: valoración que será realizada, dice el precepto, por el Director del centro penitenciario⁴²⁶, en calidad del presidente del organismo⁴²⁷.

⁴²⁶ Art. 7.3 del RD 782/2001: “La extinción de la relación laboral penitenciaria se acordará, previa valoración de las circunstancias de cada caso, por el Director del centro penitenciario en su calidad de delegado del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente”.

⁴²⁷ MARÍN RUBIO, J. C. *El trabajo penitenciario en España* (Trabajo fin de grado). Director: Esmeralda Arribas Clemente. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Valladolid, 2013, p. 25.

Igualmente, la impugnación que se realice sobre la decisión de extinción de la relación laboral especial, conforme al art. 1.5 del RD 782/2001, se someterá a la regulación de la Ley de Jurisdicción Social⁴²⁸, ya que se dispone que “las cuestiones litigiosas derivadas de los conflictos individuales que se promuevan por los internos trabajadores encuadrados en la relación laboral especial penitenciaria se regirán por el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral”.

5. LA POSIBLE FUNCIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO Y LAS DUDAS SOBRE SU APLICACIÓN

El contexto laboral en instituciones penitenciarias engendra un entorno singular en el cual la función del despido disciplinario se examina a la luz de regulaciones específicas y disposiciones legales. Dentro de esta relación laboral de carácter especial, que abarca a los reclusos que desempeñan labores en los talleres productivos de las instalaciones penitenciarias y a aquellos que cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad, el papel del despido disciplinario adquiere una dimensión única y plantea ciertas incertidumbres en cuanto a su aplicación.

Esta relación laboral especial se rige por un conjunto de normativas, que incluye el artículo 90.2 del Código Penal⁴²⁹, el cual establece la viabilidad de otorgar la libertad condicional a los

⁴²⁸ MARÍN RUBIO, J. C. *El trabajo penitenciario en España* (Trabajo fin de grado). Director: Esmeralda Arribas Clemente. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Valladolid, 2013, p. 25.

⁴²⁹ Art. 90.2 del Código Penal: “También podrá acordar la suspensión de la ejecución del resto de la pena y conceder la libertad condicional a los penados que cumplan los siguientes requisitos: a) Que hayan extinguido dos terceras parte de su condena. b) Que durante el cumplimiento de su pena hayan desarrollado actividades laborales, culturales u ocupacionales, bien de forma continuada, bien con un aprovechamiento del que se haya derivado una modificación relevante y favorable de aquéllas de sus circunstancias personales relacionadas con su actividad delictiva previa. c) Que acredite el cumplimiento de los requisitos a que se refiere el apartado anterior, salvo el de haber extinguido tres cuartas partes de su condena. A propuesta de Instituciones Penitenciarias y previo informe del Ministerio Fiscal y de las demás partes, cumplidas las circunstancias de las letras a) y c) del apartado anterior, el juez de vigilancia penitenciaria podrá adelantar, una vez extinguida la mitad de la condena, la concesión de la libertad condicional en relación con el plazo previsto en el apartado anterior, hasta un máximo de noventa días por cada año transcurrido de cumplimiento efectivo de condena. Esta medida requerirá que el penado haya desarrollado continuamente las actividades indicadas en la letra b) de

penados que han llevado a cabo actividades laborales, culturales u ocupacionales durante la ejecución de sus condenas. Sin embargo, el alcance de esta relación laboral especial excluye a los reclusos en régimen abierto, quienes se someten a un sistema de contratación convencional con empleadores y, por tanto, se rigen por la legislación laboral común; de esta forma, los trabajadores penitenciarios se sitúan en un escenario particular, donde el objetivo fundamental es su futura reintegración laboral tras ser liberados.

La función precisa del despido disciplinario en este entorno es dual: en primer lugar, busca preservar el adecuado funcionamiento de los centros penitenciarios, garantizando que los internos cumplan con sus responsabilidades laborales fundamentales y contribuyan al desarrollo de actividades productivas, aspecto esencial para el propósito de la relación laboral, que radica en preparar a los penados para su ulterior reintegración laboral en la sociedad; en segundo lugar, el despido disciplinario también desempeña un rol en la preservación de los intereses y la seguridad en el entorno penitenciario, evitando conductas que puedan generar tensiones o conflictos en el contexto carcelario.

No obstante, surgen interrogantes en torno a la implementación del despido disciplinario en este ámbito. La jurisprudencia ha dejado claro que el trabajo realizado por los penados debe ser productivo y retribuido, y que no cualquier puesto de trabajo es adecuado, ya que la efectividad del propósito de preparación para la reintegración laboral es un factor crítico en la evaluación de la función del despido disciplinario. Además, las causas de extinción de la relación laboral especial de los penados están claramente definidas y, aunque el despido no se menciona entre ellas, el incumplimiento de los deberes laborales básicos en esta relación laboral especial se considera una razón de extinción.

De aquí surge la siguiente interrogante en el ámbito penitenciario: ¿existe la posibilidad de aplicar el concepto de despido disciplinario? La respuesta es negativa; el concepto de despido, caracterizado por la terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador, no se considera una de las causas que puede dar término a la relación laboral especial de los penados. Este razonamiento se basa en los siguientes fundamentos: a) la figura del ‘despido’ carece de

este apartado y que acredite, además, la participación efectiva y favorable en programas de reparación a las víctimas o programas de tratamiento o desintoxicación, en su caso”.

una regulación específica en los textos legales referentes a instituciones penitenciarias, sin encontrar remisión explícita al Estatuto de los Trabajadores en este aspecto, y en el que cabe recordar que la legislación mencionada será de aplicación subsidiaria solo en casos de remisión expresa; y b) la Junta de Tratamiento, órgano colegiado presidido por el Director del Centro Penitenciario y funcionarios designados, que se encarga de asignar los diversos puestos laborales y de su extinción, función que no corresponde al Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias (OATPFE), que actúa como empleador.

En consecuencia, el concepto de despido disciplinario se presenta como un constructo totalmente ajeno a la relación laboral especial de los penados en establecimientos penitenciarios. Es relevante destacar que varios pronunciamientos del Tribunal Supremo consideran al despido como una ‘figura de derecho material o sustantivo’ regulada por el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, dicha regulación no se encuentra explícitamente remitida en la normativa laboral penitenciaria: en lugar de ello, la Junta de Tratamiento, como se ha mencionado previamente, decide la terminación laboral en el caso de que ciertas razones técnicas así lo justifiquen.

No obstante, los tribunales tienen la facultad de examinar si las decisiones de extinción de la relación laboral especial cumplen con los requisitos legales. Como apunta la STSJ de Madrid 658/2012, "corresponde al Juzgador el control de la concurrencia real y acreditada de los motivos alegados para la extinción del contrato", y debe verificar aspectos como la suficiente fundamentación para el cese laboral, la competencia del órgano que adoptó la decisión y la notificación adecuada al interno: respecto a este último punto, de acuerdo con la STSJ de Madrid 16707/2003, las resoluciones de cese laboral no pueden retroceder en el tiempo, es decir, no pueden tener efectos retroactivos. En congruencia con lo anterior, tal como lo sugiere la STS 8950/2012, la comunicación de cese debe contener requisitos formales, ya que aunque no se configure como un auténtico despido, en el ámbito penitenciario existen circunstancias extintivas similares a las del despido disciplinario en el ámbito laboral ordinario, y estas igualmente conducen a la ruptura de la relación laboral entre el interno-trabajador y el empleador.

Por lo tanto, la función del despido disciplinario en el trabajo de los penados en instituciones penitenciarias está dirigida tanto a asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales como

a fomentar la preparación para su futura reintegración laboral; y a pesar de que el despido no se contempla como causa específica de extinción en esta relación laboral especial, el marco legal establece directrices claras para abordar situaciones de incumplimiento y salvaguardar tanto los intereses de los internos como el adecuado funcionamiento de las instituciones penitenciarias.

Con relación a las posibilidades de extinción del contrato laboral por despido disciplinario, y pese a la referencia del artículo 10.2, apartados e) y f), donde se señalan como causas de la relación laboral especial penitenciaria “razones de disciplina y seguridad penitenciaria” y el “incumplimiento de los deberes laborales básicos”, la doctrina judicial se mantiene unánime respecto a la no admisibilidad de la figura del despido disciplinario en este tipo de relaciones laborales especiales ⁴³⁰.

Así, la inequívoca STS de 5 de mayo de 2000 (RJ 2000, 2771), además de las SSTS de 25 de septiembre de 2000 (RJ 2000, 8216) y de 30 de octubre de 2000 (RJ 2000, 9658), por las que se niega la existencia del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de los penados en instituciones penitenciarias, ya que no existe remisión expresa a la normativa del Estatuto de los Trabajadores, ni en el RD regulador ni en las normas de aplicación relacionadas con el régimen penitenciario⁴³¹. Y ello no es óbice a que el recluso pueda acudir a los Juzgados⁴³² a dirimir la decisión de la extinción laboral especial, en base al art. 1.5 del RD 782/2001, y si ésta es conforme a derecho o no⁴³³, aun siendo conocedores de que el despido

⁴³⁰ Entre otros: SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M. *El contrato de trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*. 1ª Ed. Thomson Reuters, Madrid, 2011, pp. 206-207; SUÁREZ TASCÓN, J. *Manual Derecho Penitenciario, enseñanza y aprendizaje*. Ed: Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015.

⁴³¹ En la misma línea: STSJ de Madrid, de 29 de noviembre de 2002 (AS 2003, 1441); SSTSJ de la Comunidad Valenciana, de 31 de enero de 2006 (AS 2006, 1291) y de 8 de mayo de 2008 (AS 2008, 1821); STSJ de Asturias, de 30 de junio de 2006 (JUR 2007, 86152); STSJ de Cataluña, de 2 de septiembre de 2009 (JUR 2009, 463403); STSJ de Castilla y León, de 14 de octubre de 2009 (JUR 2009, 477795).

⁴³² STSJ de Madrid núm. 658/2012 (Rec. 5273/2011).

⁴³³ GONZÁLEZ PLASENCIA, N. *La relación laboral especial penitenciaria* (Trabajo fin de grado). Director: Mónica Molina García. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2016, p. 32.

disciplinario del derecho laboral común es ajeno a esta institución laboral especial de los penados⁴³⁴.

Igualmente, el despido disciplinario tiene cabida en la relación laboral común puesto que la actividad laboral responde al objeto único de prestación de un servicio a cambio de una remuneración; lo que no tiene lugar en esta relación laboral especial al tratarse de una acción contemplada dentro del tratamiento penitenciario del reo⁴³⁵.

Sin embargo, existe doctrina en contra que sostiene debería existir el despido disciplinario⁴³⁶, en cumplimiento del Convenio 158 de la OIT⁴³⁷, extendiendo la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación de la Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de cobertura de vacíos⁴³⁸, y por la remisión del art. 1.5 a la jurisdicción social⁴³⁹.

Sin embargo, la remisión del art. 1.5 no puede ir en contra de lo dispuesto en el art. 1.4 del RD 782/2001, por lo que la aplicación del despido disciplinario del ET no procede en este tipo de relación laboral especial al no haber mención expresa al mismo en la norma⁴⁴⁰, ya que esta relación laboral de los penados en prisiones encuentra regulación en el ámbito administrativo por la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, y por el RD 782/2001, de 6 de julio, lo que conlleva “una cierta convergencia de reglas de Derecho administrativo

⁴³⁴ Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Social, Sentencia 512/2014 de 23 de julio de 2014, Rec. 555/2014.

⁴³⁵ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 72/2008 de 31 de enero de 2008, Rec. 5347/2007

⁴³⁶ ELÍAS ORTEGA, A. “Aspectos de interés práctico en la regulación de la relación laboral especial penitenciaria”. *Cuaderno Derecho Penitenciario*, 2002, núm. 10, p. 8.

⁴³⁷ Art. 4 del Convenio 158 de la OIT: “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”.

⁴³⁸ Publicado en el BOE núm. 137, de 9 de junio de 1997.

⁴³⁹ MARÍN RUBIO, J. C. *El trabajo penitenciario en España* (Trabajo fin de grado). Director: Esmeralda Arribas Clemente. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Valladolid, 2013, p. 22.

⁴⁴⁰ STS de 5 de mayo de 2000 (RJ 2000, 2771).

penitenciario y de Derecho laboral”, y en la que la figura del despido disciplinario no tiene existencia⁴⁴¹.

La relevancia de algunas causas de despido dentro de las relaciones laborales especiales de los penados en las instituciones penitenciarias es de suma importancia debido a la naturaleza particular de esta relación laboral, ya que los penados que prestan servicios en instituciones penitenciarias se encuentran cumpliendo una pena privativa de libertad, lo que implica una serie de características y restricciones que hacen que esta relación laboral sea única y especial. Algunas de las causas más relevantes de despido en esta relación laboral especial incluyen: a) conducta contraria a la seguridad y disciplina del centro penitenciario, puesto que dada la naturaleza de la institución penitenciaria y la necesidad de mantener el orden y la seguridad en el lugar, cualquier conducta por parte del penado que ponga en riesgo la seguridad del centro o la disciplina dentro del mismo podría ser motivo de despido; b) violencia o agresión hacia otros penados o personal penitenciario, puesto que la violencia dentro de una institución penitenciaria es inaceptable y puede tener consecuencias graves para la seguridad de todos los involucrados, por lo que cualquier acto de agresión hacia otros penados o el personal penitenciario puede llevar al despido disciplinario; c) incumplimiento de normas y reglamentos interno, al estar los penados en instituciones penitenciarias sujetos a una serie de normas y reglamentos que deben cumplir rigurosamente, lo que implica que el incumplimiento reiterado de estas normas puede ser motivo de despido, ya que afecta la buena convivencia y el funcionamiento del centro; d) intento de fuga o colaboración con intentos de fuga, al ser la fuga de una institución penitenciaria una grave violación de la seguridad que puede poner en peligro la integridad de la comunidad y el personal, cualquier intento de fuga o colaboración con intentos de fuga puede ser causa de despido; e) involucramiento en actividades ilícitas dentro del centro penitenciario, al implicar que la participación en actividades ilícitas, como el tráfico de drogas o cualquier forma de delito dentro del centro penitenciario, puede tener graves consecuencias y podría llevar al despido.

La trascendencia de estas causas de despido radica en el contexto en el que se desarrolla esta relación laboral especial, en la que los penados en instituciones penitenciarias se encuentran bajo la supervisión y custodia del Estado debido a su situación legal, y el mantenimiento de la

⁴⁴¹ STSJ M 722/2023 - ECLI:ES:TSJM:2023:722, de 30 de enero de 2023.

seguridad, el orden y la disciplina son fundamentales para el cumplimiento de sus penas y la reintegración social. Es importante destacar por tanto que cualquier decisión de despido en esta relación laboral debe ser tomada con responsabilidad y en cumplimiento de las normativas y leyes aplicables. Además, es especialmente fundamental garantizar el respeto de los derechos laborales de los penados y brindarles oportunidades de rehabilitación y reinserción social, siempre dentro del marco establecido por la ley y los principios de justicia y equidad: la relación laboral de los penados en las instituciones penitenciarias implica desafíos únicos y requiere un enfoque cuidadoso y humano en la gestión de las causas de despido y otras cuestiones relacionadas con el empleo dentro de este contexto.

La reflexión sobre las causas de despido dentro de las relaciones laborales especiales de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal es un tema delicado y complejo que requiere una consideración cuidadosa y compasiva. Por ello es importante reconocer que estos menores enfrentan una situación particularmente difícil, ya que están cumpliendo medidas de internamiento debido a conductas delictivas. La relación laboral en este contexto se presenta como una oportunidad para fomentar la reintegración social, la resocialización y la adquisición de habilidades para su futura reinserción en la sociedad. Sin embargo, debido a la naturaleza de su situación legal, existen algunas causas de despido que adquieren trascendencia en esta relación laboral especial: a) conductas inapropiadas, ya que si un menor sometido a medidas de internamiento muestra una conducta inapropiada o violenta en el ámbito laboral, esto podría dar lugar a un despido, dado que el objetivo de resocialización, es fundamental que se promueva un ambiente de trabajo seguro y propicio para el aprendizaje de habilidades sociales y laborales; b) incumplimiento de las normas internas, ya que si el menor no respeta las normas internas del centro de internamiento o de la empresa donde está trabajando, esto podría llevar a un despido, puesto que el cumplimiento de reglas y horarios es esencial para el desarrollo de una rutina adecuada y para aprender la importancia de la responsabilidad laboral; c) baja productividad o rendimiento insatisfactorio, al ser posible que algunos menores enfrenten dificultades para adaptarse al trabajo o para alcanzar los niveles de productividad requeridos, en algunos casos, su situación emocional o falta de experiencia laboral previa puede afectar su rendimiento, lo que podría generar problemas de adaptación al puesto de trabajo; d) actos delictivos en el ámbito laboral, debido a que si el menor comete actos delictivos durante el desempeño de su trabajo, es probable que esto conlleve a un despido inmediato, ya que es importante recordar que el

objetivo principal de estas relaciones laborales especiales es fomentar la resocialización y no permitir conductas delictivas en ningún contexto; e) falta de habilidades o capacitación, si algunos menores enfrentan dificultades para desempeñar ciertos trabajos debido a la falta de habilidades o capacitación adecuada, en este caso, la empresa o el centro de internamiento deben proporcionar la formación y el apoyo necesarios para mejorar su desempeño laboral. Es por tanto fundamental considerar que estos menores están en un proceso de rehabilitación y reinserción en la sociedad, por ello las causas de despido deben abordarse de manera integral y multidisciplinaria, tomando en cuenta aspectos sociales, psicológicos y educativos, donde la reintegración social exitosa es un esfuerzo conjunto en el que deben participar la institución de internamiento, el centro de trabajo y otros agentes involucrados en la atención y cuidado de los menores. Por ello, en última instancia, el enfoque de las relaciones laborales especiales de los menores sometidos a medidas de internamiento debe ir más allá del simple despido como consecuencia de conductas inapropiadas: se debe trabajar para brindarles oportunidades reales de desarrollo personal y profesional, promoviendo una reinserción social efectiva que les permita construir un futuro mejor después de cumplir sus medidas de internamiento.

6. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR RAZONES DE DISCIPLINA Y SEGURIDAD PENITENCIARIA

Las razones de disciplina y seguridad penitenciarias están establecidas en el art. 9.2.d) como causa de suspensión del contrato de trabajo, y en el art. 10.2.e) del RD 782/2001, como causa de extinción de la relación laboral penitenciaria, siendo la causa principal de extinción de contratos en los centros penitenciarios⁴⁴², que algunos autores la señalan como auténtica causa de despido⁴⁴³ en este tipo de relación laboral especial.

⁴⁴² GONZÁLEZ PLASENCIA, N. *La relación laboral especial penitenciaria* (Trabajo fin de grado). Director: Mónica Molina García. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2016, p. 30.

⁴⁴³ SOLER ARREBOLA, J. A. *La relación laboral especial penitenciaria*. Ed: Comares, Granada, 2000, pp. 441 y ss.

En el caso de la extinción se valora, tanto el comportamiento del recluso en el trabajo como a su dinámica penitenciaria, que va más allá de la relación laboral⁴⁴⁴, en una amplia libertad y discrecionalidad por parte del empleador a la hora de determinar qué conductas conforman la tipicidad de esta causa de extinción⁴⁴⁵, pero que se somete al cumplimiento de una serie de requisitos básicos de comunicación, conforme al procedimiento administrativo de aplicación, así como de motivación. Esta causa de indisciplina e inseguridad penitenciaria engloba comportamientos del recluso inadecuados, como los de promover altercados en el establecimiento penitenciario con otros compañeros internos o de incumplir normas de prohibición de fumar en espacios de especial protección por riesgo de incendio⁴⁴⁶, así como de disponer sin permiso de productos que no pueden ser adquiridos en el economato de la prisión y que suponen un acto contra la seguridad del centro penitenciario⁴⁴⁷ o consumir sustancias tóxicas⁴⁴⁸.

7. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES LABORALES BÁSICOS

Los derechos laborales básicos del trabajador recluso, sujetos a la relación laboral especial penitenciaria, se encuentran en el art. 5 del RD 782/2001, estableciendo como tales:

- a) En primer lugar, los internos trabajadores tienen como derecho laboral básico “no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de nacionalidad, sexo, estado civil, por la edad, dentro de los límites marcados por la legislación laboral penitenciaria, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por el idioma”.

⁴⁴⁴ GUINDEO ARANDIGOIEN, A. *La extinción de la relación laboral de penados en instituciones penitenciarias* (Trabajo fin de máster). Director: Luis Gabriel Martínez Rocamora. Universidad Pública de Navarra, Facultad de Ciencias Jurídicas, Pamplona, 2022, pp. 48-53.

⁴⁴⁵ GONZÁLEZ PLASENCIA, N. *La relación laboral especial penitenciaria* (Trabajo fin de grado). Director: Mónica Molina García. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2016, p. 31.

⁴⁴⁶ Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, Sentencia 393/2010 de 19 de julio de 2010, Rec. 267/2010.

⁴⁴⁷ STS de 5 de mayo de 2000 (RJ 2000, 2771), de 20 de octubre de 2022.

⁴⁴⁸ STSJ CL 4474/2019 - ECLI:ES:TSJCL:2019:4474, de 8 de noviembre de 2019.

- b) Igualmente, tienen derecho “a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia”.
- c) Del mismo modo, gozan del derecho laboral básico “al trabajo productivo y remunerado que pudiere ofertar la Administración penitenciaria, así como a la percepción puntual de la remuneración establecida por la legislación penitenciaria, al descanso semanal y a las vacaciones anuales”.
- d) Otro derecho laboral básico reconocido en el precepto es “el respeto a su intimidad, con las limitaciones exigidas por la ordenada vida en prisión, y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.
- e) En quinto lugar, derecho “a participar en la organización y planificación del trabajo en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación penitenciaria”.
- f) Finalmente, el reo dispone del derecho “a la formación para el desempeño del puesto, así como a la promoción en el trabajo”.

Estos derechos laborales se completan con el derecho a que su trabajo productivo sea valorado, pudiendo alcanzar beneficios si se cumplen con las normas y requisitos dispuestos, conforme al art. 5.2 del RD 782/2001⁴⁴⁹. Sin embargo, de igual modo que se establecen una serie de derechos laborales básicos, el RD 782/2001 en el art. 6 determina de manera taxativa los deberes laborales básicos que los reclusos internos deben cumplir: a) En primer lugar, el primer apartado del artículo señala como deber del penado trabajador “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con arreglo a las reglas de la buena fe, diligencia y disciplina, así como con las que se deriven de la actividad laboral comprendida en su programa individualizado de tratamiento”; b) En segundo término, son deberes básicos “observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten”; c) El tercer apartado del art. 6 preceptúa como deber básico en las relaciones laborales especiales de los penados “cumplir las órdenes e instrucciones del personal responsable de la organización y gestión de los talleres, en el ejercicio regular de sus funciones”; y d) Finalmente, es deber básico del reo internado “contribuir a conseguir el

⁴⁴⁹ Art. 5.2 del RD 782/2001: “Asimismo, tendrán derecho a que se valore el trabajo productivo realizado y la laboriosidad del interno en orden al régimen y tratamiento penitenciario, así como para la concesión de beneficios penitenciarios cuando se cumplan los requisitos establecidos por la legislación”.

cumplimiento de los fines de la relación laboral, tanto desde el punto de vista de su preparación para la inserción laboral, como en relación con el cumplimiento de los objetivos de la actividad laboral que se le encomienda”.

Importante es destacar que la comunicación del cese y extinción de la relación laboral especial se conforma como un acto administrativo en tales supuestos, de modo que esta extinción puede resultar nula si se aprecia falta de motivación suficiente⁴⁵⁰, conforme exige el art. 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, es decir, “sin conexión con un mínimo relato de los hechos sobre los que se aplica la normativa invocada, impide que el trabajador pueda conocer la causa de tal decisión porque lo que se le comunica es exclusivamente la calificación jurídica efectuada por quien ostenta la competencia extintiva”⁴⁵¹. La nulidad derivada de incumplir esta exigencia⁴⁵² conllevaría la reintegración del recluso a su puesto de trabajo, e incluso la posibilidad de indemnización, si así lo declara el Juez⁴⁵³.

El incumplimiento de los deberes laborales básicos, detallados en el art. 6 del RD 782/2001, se conforma en la causa de extinción del art. 10.2.f) del RD para este tipo de relación laboral especial. Esta causa de incumplimiento de deberes básicos, que conlleva la extinción de la relación laboral del penado, debe ser comunicada por la dirección de la prisión como se exige en la norma (art. 10.3 del RD 782/2001), no tiene la consideración de despido en los términos del ET, si no que se trata de una extinción de la relación laboral en virtud de la conducta del interno trabajador, extinción que debe incorporar la exigida motivación del acto administrativo extintivo, de obligado cumplimiento para su validez: el no cumplimiento de esta obligación daría con la nulidad de la extinción laboral y el regreso al puesto de trabajo del penado⁴⁵⁴.

⁴⁵⁰ STSJ de Madrid 16707/2003 (núm. recurso: 4383/2003) y STS 8950/2012 (núm. recurso: 3532/2011).

⁴⁵¹ STS 11 diciembre 2012 (RJ 2013,1755), FJ 2º (*in fine*) y 4º. La STSJ de Castilla y León, Burgos, de 22 de diciembre de 2014 (AS 2014,3271) estimó la extinción del contrato conforme al art. 10.2 f) del RD 782/2001 por realización defectuosa de sus tareas, “a pesar de poseer la capacitación adecuada y de ser advertido previamente”.

⁴⁵² GONZÁLEZ PLASENCIA, N. *La relación laboral especial penitenciaria* (Trabajo fin de grado). Director: Mónica Molina García. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2016, p. 32.

⁴⁵³ STSJ de Castilla-León 3524/2006 (núm. recurso: 550/2006).

⁴⁵⁴ STS, Sala Cuarta, de lo Social, de 11 Diciembre de 2012, Rec. 3532/2011.

8. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR RAZONES DE TRATAMIENTO DEL INTERNO

La tercera de las causas penitenciarias de extinción de la relación laboral de carácter especial de los penados se regula en el art. 10.2.c) del RD 782/2001, que recoge como tales aquellas que la Junta de Tratamiento del centro penitenciario aprecie por razón de tratamiento del interno, lo que la constituye en una de las principales causas penitenciarias de extinción laboral.

El tratamiento del recluso puede sufrir modificaciones, lo que se establece en el art. 28 de la Ley Orgánica 1/1979 General Penitenciaria, y afectando al trabajo realizado en el centro penitenciario⁴⁵⁵, conforme dispone el Título III dedicado al tratamiento de los internados de la citada LO⁴⁵⁶, y que extiende la extinción del contrato en el caso de negarse el recluso a recibir el tratamiento indicado⁴⁵⁷ o en caso de agresiones⁴⁵⁸ y discusiones⁴⁵⁹ entre internos.

Extinción por traslado del interno trabajador a otro establecimiento penitenciario por un período superior a dos meses

El traslado del recluso a otro establecimiento penitenciario por más de dos meses constituye, determina el art. 10.2.d) del RD 782/2001 es causa de extinción de la relación laboral existente (un tiempo inferior sería causa de suspensión, prevista en el art. 9.2.c) del RD 782/2001). Esta causa se basa en hechos puramente objetivos: traslado del reo por más de dos meses a otro centro penitenciario, conforme a lo estipulado, aunque la Junta de Tratamiento disponga el traslado, será la dirección de la prisión la persona encargada de la valoración previa y decisión de extinción, conforme al art. 10.3 del RD 782/2001⁴⁶⁰.

⁴⁵⁵ Art. 28 de la LO 1/1979: “El trabajo será compatible con las sesiones de tratamiento y con las necesidades de enseñanza en los niveles obligatorios. A tal fin la Administración adoptará las medidas que reglamentariamente se determinen para asegurar la satisfacción de aquellos fines y garantizar la efectividad del resultado”.

⁴⁵⁶ STSJ de Castilla y León de 18 de noviembre de 2002.

⁴⁵⁷ SJS núm. 9 de Las Palmas de Gran Canaria, de 10 de diciembre de 2015.

⁴⁵⁸ STSJ Asturias de 21 de noviembre de 2014.

⁴⁵⁹ STSJ de Madrid de 2 de junio de 2014.

⁴⁶⁰ STSJ Aragón 5 febrero de 2003 y STSJ del País Vasco 865/2002.

9. EFECTOS DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL INTERNO

A continuación se analizan las causas y efectos de la extinción de la relación laboral especial de los penados, conforme al art. 7 del RD 782/2001.

Extinción por mutuo acuerdo de las partes

Es la primera causa de extinción de la relación laboral especial de los penados: se localiza en el art. 9.1.a) del RD 782/2001. Esta causa se engloba en la autonomía de las partes, libremente manifestada y pactada, que permite la terminación del contrato y de la relación laboral especial, al tratarse de un “reconocimiento expreso de la autonomía individual como fuente para la regulación de derechos laborales en esta relación”⁴⁶¹.

Esta causa, libremente aceptada por las partes de mutuo acuerdo, no conlleva ninguna controversia, y solo requiere la inscripción del acuerdo alcanzado en el libro de matrícula⁴⁶² del centro penitenciario, conforme al Reglamento Penitenciario⁴⁶³.

Extinción por terminación de la obra o servicio

Prevista en el art. 9.1.b) del RD 782/2001, es la segunda causa de extinción de la relación laboral especial de los penados la extinción por la finalización de la obra o el servicio que el recluso realizó, cubriendo el puesto de trabajo creado al efecto por la autoridad penitenciaria.

⁴⁶¹ ARIAS DOMÍNGUEZ, A. *Cárcel y Derecho del Trabajo. La incidencia de la prisión en el trabajo asalariado y las relaciones laborales especiales de penados en instituciones penitenciarias*. Ed: Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2020, pp. 329-330.

⁴⁶² El art. 144 del Reglamento Penitenciario de 1996 fue derogado por DD única del RD 782/2001. En: GONZÁLEZ COLLANTES, T. “El trabajo penitenciario como derecho y como deber”. *Revista del Instituto Universitario de investigación en Criminología y Ciencias Penales de la UV*, 2014, núm. 11, p. 9.

⁴⁶³ GUINDEO ARANDIGOIEN, A. *La extinción de la relación laboral de penados en instituciones penitenciarias* (Trabajo fin de máster). Director: Luis Gabriel Martínez Rocamora. Universidad Pública de Navarra, Facultad de Ciencias Jurídicas, Pamplona, 2022, p. 28.

Cuatro cuestiones que pueden producir discrepancias se concitan en esta causa de extinción: el preaviso, la prórroga automática, la denuncia o la posible indemnización⁴⁶⁴. Aspectos sobre los que el RD nada dispone pero que necesitan de aclaración para su adecuado cumplimiento, y a la que debe sumarse la genérica referencia a “terminación de la obra o el servicio”, sin mayor precisión que aclare a qué se entiende como tal.

La omisión de la norma a estas cuestiones podría hacer pensar que la extinción tiene lugar de manera automática al cumplirse el trabajo servicio encargado, sin necesidad de preaviso, denuncia previa o indemnización, como configura el art. 49.1.c) del ET. Sin embargo, la gestión de la administración penitenciaria requiere de la formalización de todos los procedimientos llevados a cabo en los establecimientos penitenciarios, en los que se incluye el registro de las incidencias o situaciones de cada penado en su expediente personal, al igual que otros documentos que conforman la gestión documental penitenciaria.

A este respecto los tribunales señalan que los requerimientos de la norma laboral común o no son aplicables a este régimen especial, por lo que no serían ajustadas las exigencias de preaviso, denuncia o indemnización⁴⁶⁵.

Extinción por ineptitud del interno trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad al desempeño del puesto de trabajo adjudicado

La tercera de las causas de extinción, fijada en el art. 10.1.c) del RD 782/2001, radica en la ineptitud del interno trabajador, ineptitud que puede ser tanto conocida como sobrevenida, y que es identificada en el articulado específico de esta relación laboral especial en redacción coincidente con la establecida en el art. 52.a) del ET respecto a la extinción del contrato por causas objetivas⁴⁶⁶. Se trata de una causa que será alegada y ejecutada por el empleador, es decir, por el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico

⁴⁶⁴ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. *El trabajo de los penados en instituciones penitenciarias*. (Tesis doctoral). Director: Tomás Sala Franco. Universidad de Valencia, Facultad de Derecho, Valencia, 2004, pp. 680-681.

⁴⁶⁵ STJS Andalucía, 24 de marzo de 2009. FD. único, párrafo 2.

⁴⁶⁶ Art. 52.a) del ET: “Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento”.

equivalente, como determina el art. 2.2 del RD 782/2001. Esta causa de extinción ha contemplado sentencias que han considerado como tales, aquellas actividades cometidas por el recluso “de manera desfavorable cometiendo fallos en su realización”⁴⁶⁷ o por la “falta de rendimiento en el correcto desempeño de sus funciones”⁴⁶⁸, e incluso el bajo rendimiento del trabajador y baja productividad, lo que incluye el “trabajo mal hecho”⁴⁶⁹.

Extinción del contrato por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador penitenciario

La muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador penitenciario, son causas establecidas por el art. 10.1.d) del RD 782/2001 para la extinción de la relación laboral especial del trabajador penitenciario, a consecuencia de la lógica imposibilidad del reo de seguir prestando sus servicios laborales en las tres situaciones en la vida personal del trabajador recluso: causas, todas ellas, coincidentes con las establecidas en la relación laboral común por el art. 49.1.e) del ET. Sin embargo, en la relación laboral especial, la situación de incapacidad total o absoluta produce la extinción del contrato, sin que la situación de incapacidad pueda revertir. En ambas regulaciones, especial u ordinaria, será necesaria la acreditación documental de la situación esgrimida como causa de extinción, emitida por la Seguridad Social.

Extinción por jubilación del interno trabajador

La jubilación del interno trabajador es causa de extinción del contrato conforme al art. 10.1.e) del RD 782/2001, y responde a toda la lógica puesto que con la jubilación se pone fin al trabajo, ya que ésta supone la cesación, total o parcial, de la actividad laboral, siempre que se cumplan las exigencias para su obtención por la Seguridad Social, siempre que se respete la voluntariedad del trabajador de acogerse a la jubilación, o de permanecer trabajando, conforme

⁴⁶⁷ STSJ de Castilla-La Mancha, de 13 de octubre de 2011.

⁴⁶⁸ STSJ de Galicia de fecha 30 de septiembre de 2015.

⁴⁶⁹ Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 4989/2022 de 7 de noviembre de 2022, Rec. 4950/2022.

a la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981⁴⁷⁰. Por tanto, esta causa de exclusión tiene cabida cuando el recluso decida voluntariamente acogerse a la jubilación y ejercer ese derecho que le corresponde⁴⁷¹.

Extinción por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo

La fuerza mayor que impida de manera definitiva la prestación del trabajo es la causa tipificada en el art. 10.1.f) por el RD 782/2001 para la extinción de la relación laboral especial penitenciaria, en prácticamente literal redacción del art. 49.1.h) del ET, situación que en ambas regulaciones debe ser declarada por el empleador.

La extinción se produce por la fuerza mayor que imposibilite de manera definitiva la prestación del trabajo, ya que la imposibilidad temporal es causa de suspensión del contrato (art. 9.1.d) del RD 782/2001) y por ende de la relación laboral.

Extinción por renuncia del interno trabajador

En el art. 10.1.g) del RD 782/2001 se recoge como causa de extinción de la relación laboral especial del penado la renuncia del interno trabajador, en semejanza con la dimisión del trabajador del art. 49.1.d) del ET, en este caso, preavisando. El empleo del término renuncia, en lugar de dimisión, por la norma especial se debe al objetivo de potenciar la voluntariedad del trabajo desempeñado y alejarlo de la necesidad de existencia del preaviso de la norma laboral ordinaria⁴⁷², aunque sea necesaria, la comunicación de la decisión de manera formal y expresa, por parte del penado trabajador, de la renuncia a continuar con la relación de trabajo⁴⁷³.

⁴⁷⁰ Sentencia de 18 de febrero de 2004, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional.

⁴⁷¹ GUINDEO ARANDIGOIEN, A. *La extinción de la relación laboral de penados en instituciones penitenciarias* (Trabajo fin de máster). Director: Luis Gabriel Martínez Rocamora. Universidad Pública de Navarra, Facultad de Ciencias Jurídicas, Pamplona, 2022, p. 35.

⁴⁷² GUINDEO ARANDIGOIEN, A. *La extinción de la relación laboral de penados en instituciones penitenciarias* (Trabajo fin de máster). Director: Luis Gabriel Martínez Rocamora. Universidad Pública de Navarra, Facultad de Ciencias Jurídicas, Pamplona, 2022, p. 36.

⁴⁷³ STSJ de Asturias de fecha 21 de enero de 2005.

Esta renuncia puede ser tanto expresa⁴⁷⁴, presentando escrito de renuncia, como de facto, ejemplificada en el abandono del puesto de trabajo⁴⁷⁵, es decir, no acudiendo al taller del establecimiento penitenciario donde se lleva cabo su trabajo.

Extinción por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación

La última causa laboral de extinción de esta relación laboral se encuentra en el art. 10.1.h), y se trata de la falta de adaptación a las modificaciones técnicas que hayan tenido lugar por parte del condenado trabajador, siempre que se hayan cumplido al menos dos meses desde que la modificación fue introducida, en línea con lo determinado como causa objetiva de extinción del contrato de trabajo ordinario en el art. 52.b) del ET, aunque en los penados se exige al menos dos meses de tiempo mínimo para la adecuada adaptación.

Extinción por excarcelación del trabajador penitenciario

La primera de las causas especiales penitenciarias de extinción de esta relación laboral encuentra regulación en el art. 10.2.a) del RD 782/2001 al determinar como tal la excarcelación del trabajador penitenciario: causa lógica puesto que el penado al ser excarcelado deja de acudir al centro penitenciario y desaparece como parte contratante del especial contrato de trabajo⁴⁷⁶: la excarcelación supone el fin de la relación laboral, como es lógico⁴⁷⁷, ya que con ella el recluso recupera su libertad, saliendo de la aplicación tanto del régimen penitenciario como de la relación laboral especial de los penados.

⁴⁷⁴ STSJ de La Comunidad Valenciana de fecha 13 de julio de 2005.

⁴⁷⁵ STSJ de la Comunidad Valenciana 22 de diciembre de 2004.

⁴⁷⁶ GUINDEO ARANDIGOIEN, A. *La extinción de la relación laboral de penados en instituciones penitenciarias* (Trabajo fin de máster). Director: Luis Gabriel Martínez Rocamora. Universidad Pública de Navarra, Facultad de Ciencias Jurídicas, Pamplona, 2022, p. 40.

⁴⁷⁷ STSJ de Aragón de fecha 19 de marzo de 2003.

Extinción por contratación con empresas del exterior en el caso de internos clasificados en tercer grado

Los reclusos clasificados en tercer grado verán extinguida su relación laboral interna en el caso de que sean contratados por empresas del exterior del centro penitenciario, conforme señala el art. 10.2.b) del RD 782/2001. La incorporación del recluso al trabajo en empresas del exterior de las prisiones conlleva su inclusión, conforme al ET, al régimen laboral común, y por tanto, el régimen especial finalizaría.

CAPÍTULO SEXTO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

1. El proceso de la incorporación de los deportistas profesionales a la legislación laboral. 2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial del deporte profesional. 3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común. 4. Causas de extinción de la relación laboral. 5. El régimen disciplinario del deportista profesional: razón de ser y limitaciones. 6. Alcance y casuística del despido disciplinario del deportista profesional. 7. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario.

1. EL PROCESO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES A LA LEGISLACIÓN LABORAL

Una larga etapa histórica tuvo lugar en España hasta consagrar la laboralidad del deporte y del deportista profesional, a consecuencia directa de la proliferación de clubes deportivos a finales del siglo XIX y principios del XX, muchos de ellos en activos en la actualidad, y, por ende, por la creación de las primeras federaciones deportivas de carácter nacional, en un ejemplo claro, ante la pasividad de la administración, de autorregulación a través del movimiento asociativo privado⁴⁷⁸.

El Estatuto Orgánico de la Delegación Nacional de Deportes, aprobado el 17 de junio de 1945, fue de las primeras normas que excluyó al deportista profesional del ámbito laboral conforme a lo estipulado en su art. 16⁴⁷⁹, bajo el apercibimiento de ser sancionado e incluso, descalificado

⁴⁷⁸ Al respecto: REAL FERRER, G. *Derecho Público del Deporte*. Ed: Civitas-Universidad de Alicante, Madrid, 1991; CABRERA BAZÁN, J. “La relación especial de los deportistas profesionales”. En *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a las Leyes Laborales. Editoriales de Derecho Reunidas EDESA*, 1987, pp. 113-180. ISBN: 8471305550; y MAJADA PLANELLES, A. *Naturaleza del contrato deportivo*. Ed: Bosch, Barcelona, 1948.

⁴⁷⁹ El art. 76 del Estatuto Orgánico de la Delegación Nacional de Deportes indicaba que la jurisdicción disciplinaria deportiva era competencia de la propia Delegación Nacional de Educación Física y Deportes, al mismo tiempo que se prohibía que el deportista en cualquier litigio con su club acudiera a cualquier otra entidad, bajo pena y

de la competición en la que participara si acudía a otras instituciones a solucionar sus litigios: regulación fuertemente criticada por parte de la doctrina en base a exceder con ello las facultades que tenía encomendadas este organismo⁴⁸⁰.

Posteriormente, en el año 1961, la Ley 77/1961, de 23 de diciembre de Educación Física⁴⁸¹, con el objetivo de regulación única y totalidad orgánica para el ámbito del deporte conforme a su exposición de motivos, en el capítulo séptimo dedicado a la Delegación Nacional de Educación Física y Deportes, atribuyó entre las funciones que le eran conferidas en el art. 20, la de ejercer la función disciplinaria deportiva⁴⁸², por la que se mantenía la posición de exclusión del ámbito jurisdiccional laboral a los deportistas profesionales. Competencia sobre la jurisdicción disciplinaria igualmente atribuida expresamente por el art. 24⁴⁸³ de la citada Ley 77/1961, al recoger que le correspondía a la citada Delegación Nacional la misma, ampliando su acción conforme al art. 25 y emplazando el procedimiento a seguir en virtud del reglamento que lo desarrolle⁴⁸⁴.

amenaza de ser descalificado de la competición. Nota: el Decreto de 12 de junio de 1956 modificó la denominación de la Delegación Nacional de Deportes por la de Delegación Nacional de Educación Física y Deportes, norma publicada en el BOE núm. 169, de 17 de junio de 1956: “*Artículo único. La Delegación Nacional de Deporte dependiente de la Secretaría General de Falange Española Tradicionalista y de las J. O. N. S., se denominará en lo sucesivo Delegación Nacional de Educación Física Deportes*”.

⁴⁸⁰ CABRERA BAZÁN, J. *El contrato de trabajo deportivo (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales)*. Ed: Instituto de Estudios Políticos, Colección Estudios de Trabajo y Previsión, Madrid, 1960, p. 247: “(...) *la renuncia a la jurisdicción de los Tribunales de Justicia, que es lo que se refiere la sumisión, excede con mucho de las facultades meramente privadas de las partes, que non pueden renunciar a derechos que no le competen, por estar incluidos en la órbita y esfera del orden público, cual el conocimiento de aquellos asuntos reservados al poder judicial y a sus Tribunales, a los que les resulta atribuido de oficio y obligatoriamente y sin posibilidad de denegar justicia, a menos de incurrir en responsabilidad criminal*”.

⁴⁸¹ Publicada en el BOE núm. 309, de 27 de diciembre de 1961.

⁴⁸² Art. 20.m) de la Ley 77/1961: “*Ejercer la jurisdicción disciplinaria deportiva y resolver en última instancia las controversias y diferencias que surjan entre los deportistas y Sociedades o Entidades deportivas o cualquiera de ellos y terceras personas, siempre que se refieran al campo de la educación física o el deporte*”.

⁴⁸³ Art. 24 de la Ley 77/1961: “*La jurisdicción disciplinaria del deporte en toda su extensión corresponde a la Delegación Nacional de Educación Física y Deportes por sí o a través de sus órganos subordinados*”.

⁴⁸⁴ Art. 25 de la Ley 77/1961: “*Cualquier Federación, Club o deportista, podrá someter sus diferencias a la Delegación Nacional de Educación Física y Deportes, conforme al procedimiento que reglamentariamente se establezca*”.

Esta regulación conllevaba la imposibilidad del deportista de acudir a los tribunales para solucionar sus litigios, como cesar su relación con el club con el que mantenía relación profesional por falta de pago de éste en su retribución, alcanzando la posibilidad de perder su condición de deportista si así lo hiciera⁴⁸⁵.

Al mismo tiempo, la orden de 29 de abril de 1950⁴⁸⁶, por la que se aprobó la Reglamentación Nacional de Trabajo en los locales de espectáculos y deportes, con las modificaciones introducidas tanto por la orden de 26 de octubre de 1956⁴⁸⁷ como por la orden de 27 de octubre de 1958⁴⁸⁸, en la que fijaba en su art. 1 como ámbito funcional la regulación de las relaciones de trabajo en este tipo de locales, recogía expresamente en su art. 2, dedicado al ámbito personal, que los deportistas quedaban excluidos del campo laboral, ya que se consideraban como “personal artístico o técnico que con su actividad constituye el espectáculo en sí mismo”⁴⁸⁹.

Igualmente, otras normas como el Estatuto Orgánico de la Educación Física y Deportes de 7 de junio de 1945, que excluía el trabajo deportivo, o el Reglamento de Jugadores de la Federación Española de Fútbol de 1965, que prescribía la exclusión de los jugadores que pueden ser

⁴⁸⁵ GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. *El Deportista Profesional ante la extinción del Contrato del Trabajo deportivo*. Ed: La Ley, Madrid, 2008, p. 34.

⁴⁸⁶ Publicada en el BOE núm. 135 de 15 de mayo de 1950.

⁴⁸⁷ Publicada en el BOE núm. 319, de 14 de noviembre de 1956.

⁴⁸⁸ Publicada en el BOE núm. 266 de 6 de noviembre de 1958.

⁴⁸⁹ Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de España de 21/02/1967 en JS 34/67.

inscritos en aquella entidad, a través de contrato de trabajo deportivo⁴⁹⁰, eran todas normas que sacaban de la relación laboral a los deportistas profesionales⁴⁹¹.

Las normas de la época otorgaban a la actividad deportiva un cariz ‘accesorio o accidental’, en la que elementos como la dedicación o la retribución constituían compensaciones por el tiempo dedicado e incluso perdido al de su verdadero trabajo, que muchos incluso no tenían realmente⁴⁹², lo que la doctrina criticó por no ser adecuada esta concepción del deportista profesional a la realidad social⁴⁹³. Por ello, las sentencias de los Tribunales de Trabajo conforme a la regulación vigente debían declararse incompetentes para resolver los litigios que los deportistas profesionales pudieran tener, ya que estos se encontraban excluidos de la jurisdicción laboral⁴⁹⁴. Cuatro eran los argumentos⁴⁹⁵ sostenidos por los Tribunales de Trabajo para señalar su incompetencia en esta materia:

- a. La exclusión dispuesta en las Reglamentaciones de Trabajo en locales de espectáculos y en profesionales del teatro, circo y variedades:
 - i. Orden de 31 de diciembre de 1945 por la que se aprobó la Reglamentación Nacional del Trabajo para Locales de Espectáculos⁴⁹⁶, excluyendo en el art. 2 al “personal

⁴⁹⁰ Art. 64 del Reglamento de jugadores: “Dentro del orden federativo no puede considerarse la práctica del juego como actividad laboral o habitual, ni las compensaciones de diversa índole que se conceden a los jugadores profesionales como salario o base de su medio de vida, ya que la primera es realmente accesoria o accidental y las segundas tienen el carácter de indemnización por tiempo perdido en el trabajo habitual, únicamente consignada en contrato para mejor garantía del jugador en su derecho a percibirla regularmente y toda vez que, por lo demás, las obligaciones del jugador son propias de la disciplina deportiva que impone la práctica del fútbol y exige la propia naturaleza de éste”.

⁴⁹¹ SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. “La condición jurídico-laboral de los jugadores profesionales de fútbol”. *Revista Iberoamericana de Seguridad Social*, 1973, núm. 3, pp. 541 y 542.

⁴⁹² RUBIO SÁNCHEZ, F. *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*. Ed: Dykinson, 1ª edición, Madrid, 2005, p. 45.

⁴⁹³ HERNANDEZ MARTÍN. *Contrato de trabajo de los futbolistas: una obra de catorce lecciones sobre contrato especiales de trabajo*. Ed: Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, Seminario de Derecho de Trabajo, Madrid, 1965, p. 164.

⁴⁹⁴ Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 21/02/1967 y 9/05/1968 (futbolistas) y del Tribunal Supremo de 29/10/1954 (boxeador) y de 4/04/1949, 14/05/1955 y 27/03/1957 (futbolistas).

⁴⁹⁵ SALA FRANCO, T. *El trabajo de los deportistas profesionales*. Ed: Mezquita, Madrid, 1983.

⁴⁹⁶ Publicada en el BOE núm. 2, de 22 de enero de 1946.

artístico o técnico adscrito a la Empresa explotadora del espectáculo y que con su actividad constituye el mismo”.

- ii. Orden de 29 de abril de 1950 por la que aprobó la Reglamentación Nacional de Trabajo en los locales de espectáculos y deportes.
 - iii. Orden Ministerial de 26 de febrero de 1949, que aprueba el Reglamento Nacional de Trabajo para los Profesionales del Teatro, Circo y Variedades⁴⁹⁷, excluyendo en el art. 2.2.a) a “los artistas que constituyan cabecera de cartel”.
- b. Las distintas normas federativas y deportivas, sobre los conflictos entre clubes y asociaciones y sus deportistas profesionales, los excluían de la competencia de los Tribunales de Trabajo.
- c. Conforme al apartado precedente, el carácter de clubes y asociaciones como organizaciones sin fines lucrativos establecía confusión sobre su ámbito jurídico, si mercantil o laboral, en la prestación de las actividades del deportista profesional⁴⁹⁸.
- d. La Ley de Contrato de Trabajo, aprobada por el Decreto de 26 de enero de 1944⁴⁹⁹ disponía en su art. 1 que el contrato de trabajo era aquel: “por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales”, redacción interpretada negando la laboralidad del deportista profesional al no realizar producción en el ejercicio de su actividad.

En esta etapa de la historia, las normas y disposiciones diversas aprobadas tenían como fin establecer la no laboralidad de la actividad del deportista profesional, ya que en ellas se establecía el ámbito de la competencia en los propios organismos administrativos y no en la jurisdicción de los Tribunales de Trabajo⁵⁰⁰, para la resolución de los litigios y conflictos que

⁴⁹⁷ Publicada en el BOE núm. 78, de 19 de marzo de 1949.

⁴⁹⁸ SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.; ALONSO OLEA, M.; y GUERRERO OSTOLAZA, J. M. *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Ed: Civitas, Madrid, 1991.

⁴⁹⁹ Decreto de 26 de enero de 1944 por el que aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo, publicado en el BOE núm. 55, de 24 de febrero de 1944.

⁵⁰⁰ Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 21 de febrero de 1967: no consideró relación laboral la de los futbolistas profesionales “(...) por estar excluidos, en su artículo 21 de la Reglamentación de Espectáculos y Deportes de 29 de abril de 1950, ya que los futbolistas constituyen el espectáculo en sí mismos”.

podrían surgir entre los deportistas profesionales y los clubs a los que pertenecían⁵⁰¹. En esta línea se posicionaban otros países, como era el caso de Portugal, Brasil o Argentina, en el ámbito del fútbol como mayor ejemplo⁵⁰². Sin embargo, doctrina fundamentada abogaba por el cambio de consideración al señalar que la relación entre deportista profesional y club se realizaba bajo un contrato deportivo que contenía todas las características del contrato laboral⁵⁰³.

De hecho, la histórica sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971⁵⁰⁴, el conocido como caso ‘Pipi’ supuso el cambio en la doctrina⁵⁰⁵, suponiendo un gran avance en esta materia⁵⁰⁶, así se estableció por el Tribunal Central de Trabajo que: “cuando la dependencia existe, como en este caso, la presencia del contrato de trabajo es patente e indudable”. Cambio de sentido en la jurisprudencia hacia el reconocimiento de una verdadera relación laboral entre el jugador y el club que le contrató, en base a las siguientes razones: consideración del club como empresario laboral; concurrencia de las características del contrato de trabajo; limitar las transcendencias de las regulaciones federativas; correcta interpretación de las normas; y el alcance de los Tribunales de Trabajo para la solución de conflictos laborales⁵⁰⁷. A esta

⁵⁰¹ GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. *El Deportista Profesional ante la extinción del Contrato del Trabajo deportivo*. Ed: La Ley, Madrid, 2008, p. 33.

⁵⁰² CABRERA BAZÁN, J. *El contrato de trabajo deportivo (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales)*. Ed: Instituto de Estudios Políticos, Colección Estudios de Trabajo y Previsión, Madrid, 1960, p. 49. Brasil: sentencia del Tribunal Supremo Federal de Brasil, de 4 de diciembre de 1950; Argentina: sentencia de la Cámara de Apelación de Trabajo de 15 de abril de 1952.

⁵⁰³ ALONSO OLEA, M. Derecho y deporte. En: *El contrato de trabajo deportivo (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales)*. Ed: Instituto de Estudios Políticos, Colección Estudios de Trabajo y Previsión, Madrid, 1960, pp. 84-85.

⁵⁰⁴ STCT de 24 de junio 1971 disponible en Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 79, 1996, pp. 853-858.

⁵⁰⁵ Litigio entre el jugador Sánchez ‘Pipi’ contra el Sevilla CF.

⁵⁰⁶ LASECA GARCÍA, J. *La relación laboral especial de los deportistas profesionales* (Trabajo fin de grado). Director: Esperanza Gallego López. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo, Soria, 2018, p. 10.

⁵⁰⁷ SALA FRANCO, T. *El trabajo de los deportistas profesionales*. Ed: Mezquita, Madrid, 1983.

sentencia, que sentó jurisprudencia, le siguieron otras muchas en la misma nueva línea de reconocimiento de la laboralidad de los deportistas profesionales⁵⁰⁸.

De ahí que la Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales⁵⁰⁹, surgida -señala su exposición de motivos- con el propósito de actualizar y perfeccionar aspectos fundamentales de la normativa laboral, en su art. 1.1 señalaba que “todas las actividades laborales retribuidas que se realicen por cuenta y dependencia ajenas, salvo las excluidas expresamente en el artículo segundo, se considerarán incluidas en la presente Ley y demás normas reguladoras de las relaciones de trabajo”, para a continuación enumerar en el art. 3.1.g) como relación laboral de carácter especial el trabajo que, cumpliendo las características del art. 1.1, sea realizado por “deportistas profesionales”, e instando en su DA 4ª a que se aprobase el régimen normativo especial⁵¹⁰.

Por tanto, la Ley 16/1976 de Relaciones de Trabajo, supuso, además de reconocer la realidad de la relación laboral de los deportistas profesionales, la confirmación de la doctrina que se venía produciendo por los Tribunales de Trabajo⁵¹¹, dando origen a la configuración normativa especial de la relación laboral de los deportistas profesionales⁵¹².

Cuatro años más tarde, si haberse cumplido el mandato de la DA 4ª de la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales, se aprobó la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores que: en su DF 3ª derogaba, entre otras, la citada Ley de Relaciones Laborales; mantenía en su

⁵⁰⁸ Tribunal Central de Trabajo de 29/05/1972 (RJ 2.310), de 26/01/1976 (RJ 348), 18/12/1979 (RJ 7.177 y 7.178), 19/12/1979 (RJ 7.208), 20/12/1979 (RJ 7.232), 21/12/1979 (RJ 7.255), 26/02/1980 (RJ 1.091) y sentencias del Tribunal Supremo de 10/10/1975 (RJ 3.791) y de 3/11/1972 sobre el ‘asunto Mendoza’: VALDÉS DAL-RÉ, F. Tribunal Supremo, Sala VI. En: *La relación que vincula a un futbolista profesional con su club es de naturaleza laboral*. RPS, 1973, núm. 98, pp. 137-140.

⁵⁰⁹ Publicada en el BOE núm. 96, de 21 de abril de 1976.

⁵¹⁰ DA 4ª: “El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical aprobará, en el plazo máximo de dos años, las disposiciones especiales a que se refiere el artículo tercero de esta Ley (...)”.

⁵¹¹ SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.; ALONSO OLEA, M.; y GUERRERO OSTOLAZA, J. M. *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Ed: Civitas, Madrid, 1991, p. 32.

⁵¹² MONTOYA MELGAR, A. “Un apunte sobre los orígenes del contrato de trabajo del futbolista”. *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, 2008, núm. 24, pp. 259-262.

art. 2.1.d) la consideración de la relación de los deportistas profesionales como una relación laboral especial; y volvía a fijar como mandato en su DA 2ª que el Gobierno, en el plazo de dieciocho meses, debería regular el régimen jurídico de esta relación laboral especial, pero incorporando como elemento novedoso que la regulación de las relaciones laborales especiales, conforme al art. 2.2, debía realizarse en el deber de respeto hacia “los derechos básicos reconocidos por la Constitución”⁵¹³.

Fruto de lo anterior, y en cumplimiento al mandato de la Ley 8/1980, fue publicado el RD 318/1981, de 5 de febrero, por el que se dictaron las normas reguladoras de la relación laboral especial de los deportistas profesionales⁵¹⁴, por el que se estableció el estatuto laboral jurídico del deportista profesional, ya que conforme al art. 1.1, sería este Real Decreto el regulador de las relaciones laborales existentes entre los clubs y entidades deportivas y los deportistas profesionales, considerando como tales (art. 1.2 del RD 318/1981) a “(...) quienes, en posesión de la correspondiente licencia federativa, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución, cualquiera que sea su forma, cuantía y clase”.

Esta definición establecía una serie de requisitos para la consideración de un deportista profesional: poseer licencia federativa, dedicación voluntaria a la práctica deportiva, realizar la práctica deportiva por cuenta y dirección del club o entidad deportiva a la que se pertenece, estar incluido en el ámbito de organización del club o entidad deportiva, y realizar su práctica del deporte a cambio de una retribución, de cualquier forma que ésta sea. Definición criticada por su ambigüedad y por excluir tanto a los deportistas por cuenta propia pero que viven del deporte formalizando contratos de trabajo, y respecto al empleador, que en ocasiones pudiera ser una persona física y no el club o entidad deportiva⁵¹⁵.

⁵¹³ RUBIO SÁNCHEZ, F. *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*. Ed: Dykinson, 1ª edición, Madrid, 2005, p. 55. El autor cuestiona la constitucionalidad de emplear un reglamento para legislar sobre esta materia, ya que la referencia a los derechos básicos debería obligar a regularlos en reserva de ley, como establece el art. 53.1 de la CE: “Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades (...)”.

⁵¹⁴ Publicado en el BOE núm. 56, de 6 de marzo de 1981.

⁵¹⁵ CAZORLA PRIETO, L. M. y ALCUBILLA, E. A. *Derecho del deporte*. Ed: Tecnos, Madrid, 1991, p. 374.

Posteriormente, la modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores se llevó a cabo por la Ley 32/1984⁵¹⁶, de 2 de agosto, contempló la necesidad de, conforme a su DA 1ª, de que el Gobierno en el plazo de 12 meses regulará las relaciones laborales especiales.

Finalmente, y como consecuencia del mandato de la Ley 32/1984, se aprobó el actual y vigente RD 1006/85, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales⁵¹⁷, y que, conforme a su disposición derogatoria, derogó “todas las disposiciones reglamentarias o estatutarias que, en el ámbito laboral, se opongan a la presente Ley, y, expresamente, el Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero”.

El RD 1006/1985 sigue siendo la norma reguladora de la relación laboral de los deportistas profesionales, que se apoya en el actual RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)⁵¹⁸. El art. 2.1.d) del ET fija las relaciones laborales de los deportistas como de carácter especial, señalando en el apartado 2 que esta regulación “respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución”.

Se precisa hacer mención igualmente, a la regulación no del ámbito del derecho del trabajo, que afecta a los deportistas profesionales. Así, en desarrollo del principio constitucional del art. 43.3 de la CE⁵¹⁹, fue publicada la Ley 13/1980, de 31 de marzo, General de la Cultura Física y del Deporte⁵²⁰ en la que expresamente disponía en su art. 8.1 al respecto de las relaciones laborales de los deportistas profesionales que éstas “(...) serán reguladas de conformidad con la legislación vigente”, añadiendo en el apartado 2 siguiente sobre la inclusión en la Seguridad Social que “Los deportistas profesionales, los técnicos y entrenadores (...)” lo estarán, con las peculiaridades propias que sean establecidas.

⁵¹⁶ Publicada en el BOE núm. 186, de 4 de agosto de 1984.

⁵¹⁷ Publicado en el BOE núm. 153, de 27 de junio de 1985.

⁵¹⁸ Publicado en el BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁵¹⁹ Art. 43.3 de la CE: “*Los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Asimismo, facilitarán la adecuada utilización del ocio*”.

⁵²⁰ Publicada en el BOE núm. 89, de 12 de abril de 1980.

Posteriormente, la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte⁵²¹, al tiempo que en la DF 2ª derogaba establecía la derogación de la Ley 13/1980 “así como todas las normas que se opongan a la presente Ley”, establecía en el art. 47 aspectos de la relación laborales de los deportistas profesionales⁵²², al tiempo que respecto a las medidas a llevar a cabo por la Administración del Estado, el art. 53 recogía la necesidad de “articulación de fórmulas para compatibilizar los estudios o la actividad laboral del deportista con su preparación o actividad deportiva”.

Recientemente, la actual Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte⁵²³ deroga en su DR única la anterior Ley 10/1990, además de aquellas otras disposiciones de igual o inferior rango que “se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en la ley”. Esta Ley 39/2022 establece en su art. 21.1 que “(...) Las personas deportistas profesionales a que se refiere este apartado están sujetas a la relación laboral especial prevista en el artículo 2.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en su normativa de desarrollo”.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL DEPORTE PROFESIONAL

Conforme a lo dispuesto en el art. 1.2 del RD 1006/1985⁵²⁴, reglamento específico regulador de la relación laboral de los deportistas profesionales, se consideran tales aquellos “quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”. De la redacción de este artículo se pueden

⁵²¹ Publicada en el BOE núm. 249, de 17 de octubre de 1990.

⁵²² Art. 47.2 de Ley 10/1990: “Cuando los deportistas a los que se refiere el párrafo anterior fuesen sujetos de una relación laboral, común o especial, su empresario conservará tal carácter durante el tiempo requerido para la participación en competiciones internacionales o la preparación de las mismas, si bien se suspenderá el ejercicio de las facultades de dirección y control de la actividad laboral y las obligaciones o responsabilidades relacionadas con dicha facultad, en los términos que reglamentariamente se establezcan”.

⁵²³ Publicada en el BOE núm. 314, de 31 de diciembre de 2022.

⁵²⁴ Art. 1.1 del RD 1006/1985: “El presente Real Decreto regula la relación especial de trabajo de los deportistas profesionales, a la que se refiere el artículo segundo, número uno, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores”.

establecer los requisitos para ser considerado como deportista profesional: a) Se exige regularidad en la práctica del deporte⁵²⁵; b) El deportista debe realizar su actividad deportiva de manera voluntaria⁵²⁶; c) Práctica del deporte por cuenta de un club o entidad deportiva, con la evidente subordinación jurídica del deportista⁵²⁷; d) Práctica deportiva realizada en el ámbito de organización y bajo la dirección de un empleador, club o entidad deportiva⁵²⁸; y e) Prestación de servicios a cambio de retribución⁵²⁹.

La definición de deportista profesional del art. 1.2 del RD 1006/1985 no contempla que sea preciso disponer de la titularidad de un contrato de trabajo deportivo (requisito formal), ni que deba ser prestación prestada en exclusiva o que sea la principal (requisito finalista)⁵³⁰. Conforme a lo anterior, el deportista profesional se define, en términos concretos, como aquel que ejerce una actividad deportiva de manera regular y voluntaria, bajo la dirección de un club o entidad deportiva que ejerce su función de empresa empleadora y bajo su subordinación, a

⁵²⁵ Al respecto, importante la precisión de confirmación de la regularidad de la actividad deportiva, tal y como establece el art. 1.4 del RD 1006/1985 sobre actuaciones aisladas, que determina: «*Las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma*».

⁵²⁶ En línea con lo dispuesto en: art. 1.1 del ET respecto al principio de voluntariedad del servicio prestado; arts. 1 y 17 de la CEA la voluntariedad se relaciona intrínsecamente con lo dispuesto en los arts. 1 (reconocimiento de la libertad como valor superior) y 17.1 (derecho a la libertad) de la CE; y art. 1.6 del RD 1006/1985 respecto a la participación e integración en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las Federaciones Nacionales, al ser de carácter obligatorias. Igualmente quedan excluidas las actividades deportivas impuestas por Ley (penitenciaria, militar, educativa, etc.)

⁵²⁷ Conforme lo establecido respecto del trabajo por cuenta ajena del art. 1.1 del ET.

⁵²⁸ Integración vinculada con el carácter bilateral, sinalagmático y oneroso de las prestaciones contractuales.

⁵²⁹ Consecuencia de la onerosidad prevista con el pago de una retribución, el art. 1.2 del RD 1006/1985 señala que están excluidos del ámbito de la norma “*aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva*”.

⁵³⁰ Al respecto, STSJ de Galicia, de 18 de marzo de 2010 (Rec. 5534/2009): “(...) *la laboralidad no requiere prestación en régimen de absoluta dedicación (ya que tenía una actividad diferente por la que era alta, con carácter previo, en el Régimen General), ni que la actividad deportiva sea el exclusivo o fundamental medio de vida del deportista, siendo lo realmente importante la existencia de una retribución*”.

cambio de una retribución⁵³¹: definición que permite distinguir al deportista profesional de aquel que realiza una práctica deportiva como aficionado o bien con carácter semiprofesional⁵³².

Es así como el propio art. 1.2 del RD 1006/1985 excluye a las “personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva»⁵³³, puesto que el deportista aficionado juega en el deporte y no trabaja, no dispone de contrato de trabajo, y realiza deporte por divertimento u ocio; a diferencia del profesional que realiza deporte para un empresario por una remuneración⁵³⁴. De hecho el deportista aficionado, a diferencia del profesional que se somete al RD 1006/1985 en su relación laboral especial, resuelve sus litigios conforme a la jurisdicción civil y a la regulación establecida en el Código Civil, arts. 1.583 a 1.587⁵³⁵.

Finalmente, con relación al deportista profesional, éste está caracterizado por la disposición de una beca⁵³⁶ y no de un salario, que le permite realizar una actividad formativa de aprendizaje y

⁵³¹ TEIXEIRA CORREIA, L. M. *Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España*. Ed: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1ª edición, Madrid, 2021, p. 61.

⁵³² MERCADER UGINA, J. R. “Fronteras de la laboralidad y el concepto de deportista profesional. Capacidad para contratar deportistas menores y extranjeros”. En: PALOMAR OLMEDA, A. (coord.). *Régimen jurídico del deportista profesional*. Ed. Thomson Reuters, Madrid, 2016, pp. 52-53, con relación a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2009 (Rec. 4391/2007): “La irrelevancia de la calificación jurídica designada por las partes; La irrelevancia de la calificación federativa; Que la actividad deportiva sea ejercida de forma exclusiva y constituya el medio de vida fundamental; El carácter retributivo por el ejercicio de la actividad”.

⁵³³ ROQUETA BUJ, R. Las relaciones laborales en el deporte (I). En: *Derecho del deporte*. Ed: Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2013, pp. 562-565.

⁵³⁴ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo*. Ed: Thomson Civitas, 23ª edición, Madrid, 2005, p. 106.

⁵³⁵ GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. *El Deportista Profesional ante la extinción del Contrato del Trabajo deportivo*. Ed: La Ley, Madrid, 2008, p. 121.

⁵³⁶ STSJ de la Sala Social de Andalucía, de 23 de enero de 1998: “(...) el deportista semiprofesional se dedica a la práctica deportiva pero no a cambio de remuneración, sino a cambio fundamentalmente de formación y perfeccionamiento técnico, para mejorar su condición y aspirar a la práctica deportiva profesional, pero sin llegar a ésta,[...] siendo pues, real el carácter de beca formativa de la cantidad recibida, aunque aquí tenga esta

perfeccionamiento en la realización de un deporte que le permita, en el futuro, realizar la práctica deportiva de manera profesional⁵³⁷.

3. FUENTES DE REGULACIÓN Y GRADO DE SUPLETORIEDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN

El Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio⁵³⁸, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, es el marco legal de la relación especial de trabajo de los deportistas profesionales, tal y como señala el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores. Este RD 1006/1985 derogó al que fue primer estatuto de regulación de esta relación laboral especial, el RD 318/1981, de 5 de febrero⁵³⁹.

La consideración de las relaciones laborales de los deportistas profesionales como relación especial atiende a las particularidades de estas relaciones ligadas al deporte y distanciadas en algunos aspectos de la regulación laboral común, además de adecuarse, por esta distinta prestación de trabajo, a las normas y principios del derecho comunitario europeo, con primacía sobre el interno⁵⁴⁰. Sin embargo, conforme al art. 21 del RD 1006/1985, se establece como derecho supletorio el ET y demás normas laborales, manteniéndose el principio de subsidiaridad de las normas del derecho común del trabajo⁵⁴¹.

En atención a lo anterior, en materia supletoria de aplicación se encuentra el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

finalidad deportiva o de mejora de los conocimientos y práctica en ese ámbito, no meramente teórico o intelectual”.

⁵³⁷ TOROLLO GONZÁLEZ, F. J. Las relaciones especiales de deportistas y artistas en espectáculos públicos (art. 2.1.d) y e)). *Revista española de derecho del trabajo*, 2000, núm. 100, vol. 1, p. 182.

⁵³⁸ Publicado en el BOE núm. 153, de 27 de junio de 1985.

⁵³⁹ Publicado en el BOE núm. 56, de 6 de marzo de 1981.

⁵⁴⁰ TFUE (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 13 de diciembre de 2007, versión consolidada (DO C 202 de 7.6.2016, pp. 47-360)): Arts. 45-47 sobre el principio básico de libre circulación de trabajadores y art. 165 sobre política deportiva europea.

⁵⁴¹ Art. 21 del RD 1006/1985: “En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”.

Estatuto de los Trabajadores⁵⁴². El ET considera como relación laboral de carácter especial “la de los deportistas profesionales” en su art. 2.1.d).

En materia de integración a la Seguridad Social, el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁵⁴³ establece en su art. 7.4 la facultad del Gobierno incluir a los deportistas en el sistema de la Seguridad Social⁵⁴⁴. Fruto de esta facultad, se encuentran encuadrados en el sistema de la seguridad social los siguientes colectivos específicos de deportistas profesionales conforme a las normas específicas de inclusión siguientes:

- El Real Decreto 1820/1991, de 27 de diciembre⁵⁴⁵, por el que se incluye en el Régimen General de la Seguridad Social a los Ciclistas profesionales⁵⁴⁶.
- El Real Decreto 766/1993, de 21 de mayo⁵⁴⁷, por el que se incluye en el Régimen General de la Seguridad Social a los jugadores profesionales de baloncesto que tengan la condición de deportistas profesionales (art. 1).
- El Real Decreto 1708/1997, de 14 de noviembre⁵⁴⁸, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los jugadores profesionales de balonmano que, conforme a su art. 1, tengan la condición de deportistas profesionales, de acuerdo con el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, regulador de la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
- El Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales⁵⁴⁹, concretamente incluye en el Régimen

⁵⁴² Publicado en el BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁵⁴³ Publicado en el BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

⁵⁴⁴ Art. 7.4: “El Gobierno, como medida para facilitar la plena integración social y profesional de los deportistas de alto nivel, podrá establecer la inclusión de los mismos en el sistema de la Seguridad Social”.

⁵⁴⁵ Publicado en el BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 1991.

⁵⁴⁶ Art. 1: “En la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto, quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social los ciclistas que tengan la condición de deportistas profesionales, de acuerdo con el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales”.

⁵⁴⁷ Publicado en el BOE núm. 134, de 5 de junio de 1993.

⁵⁴⁸ Publicado en el BOE núm. 284, de 27 de noviembre de 1997.

⁵⁴⁹ Publicado en el BOE núm. 84, de 8 de abril de 2003.

General a los deportistas profesionales comprendidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985, siempre que no hayan sido con anterioridad incorporados expresa en el citado régimen general (art. 1).

- El Real Decreto 2806/1979, de 7 de diciembre, estableció el Régimen Especial de la Seguridad Social de los jugadores profesionales de fútbol⁵⁵⁰. Sin embargo, fue derogado por el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos⁵⁵¹, lo que ha incluido a los jugadores de fútbol en el régimen general de la seguridad social.

En línea con lo anterior y en materia del concepto de empresario en la Seguridad Social, el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social⁵⁵², determinó que expresamente tiene este carácter de empresarios, los clubes o entidades deportivas que contraten deportistas profesionales, siendo incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social⁵⁵³.

⁵⁵⁰ Publicado en el BOE núm. 300, de 15 de diciembre de 1979.

⁵⁵¹ Publicado en el BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 1986.

⁵⁵² Publicado en el BOE núm. 50, de 27 de febrero de 1996.

⁵⁵³ Art. 10: “Concepto de empresario en la Seguridad Social. A efectos de lo dispuesto en este Reglamento, se considera empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica, pública o privada, a la que presten sus servicios, con la consideración de trabajadores por cuenta ajena o asimilados, las personas comprendidas en el campo de aplicación de cualquier Régimen de los que integran el sistema de la Seguridad Social. Tienen expresamente el carácter de empresarios, respecto de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados que se especifican, las siguientes personas o entidades: 1. En el Régimen General de la Seguridad Social: 1.º Respecto de los deportistas profesionales, el club o entidad deportiva con la que aquéllos estén sujetos a la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, o el organizador de espectáculos públicos que mantenga relación laboral común con los mismos (...)”.

Para ello, en materia de cotización, los deportistas profesionales encuentran regulación en el art. 34⁵⁵⁴ del Real Decreto 2064/1995⁵⁵⁵, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

Igualmente, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial⁵⁵⁶, por el que incluye entre los sujetos obligados a cotizar al Fondo de Garantía Salarial, conforme al art. 11.1.b), a “Los clubes o entidades deportivas, por los deportistas profesionales vinculados a los mismos en virtud de relación laboral de carácter especial”, al tiempo que regula los créditos por salarios e indemnizaciones⁵⁵⁷.

La Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social⁵⁵⁸, permite en su art. 27 el convenio especial para aquellos

⁵⁵⁴ Art. 34: “Ciclistas, jugadores de baloncesto y demás deportistas profesionales. 1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y demás aportaciones que se recaudan juntamente con las cuotas de Seguridad Social, respecto de los ciclistas profesionales y jugadores profesionales de baloncesto, así como de los demás deportistas respecto de los cuales, por tener la condición de deportistas profesionales de acuerdo con el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, y de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, se haya acordado expresamente su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, se determinará conforme a lo establecido en los artículos 23 y 24 de este Reglamento. 2. A efectos de determinación de las bases mínimas y máximas de cotización, los deportistas profesionales quedan encuadrados en el grupo 3.º de los relacionados en el apartado 2 del artículo 26. 3. La cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se efectuará aplicando el tipo de cotización que corresponda de la tarifa de primas vigente. 4. Lo dispuesto en los apartados anteriores, se entiende sin perjuicio de las especialidades que pueda establecer el Real Decreto de inclusión respecto de determinados deportistas profesionales”.

⁵⁵⁵ Publicado en el BOE núm. 22, de 25 de enero de 1996.

⁵⁵⁶ Publicado en el BOE núm. 92, de 17 de abril de 1985.

⁵⁵⁷ Art. 14: “Créditos por salarios e indemnización. Uno. A los efectos del presente Real Decreto se considerarán créditos salariales protegidos la totalidad de las percepciones económicas a que tengan derecho los trabajadores. (...). Cuando se trate de deportistas profesionales el salario vendrá determinado por los conceptos a que se refiere el número 2 del artículo 8, del Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero”.

⁵⁵⁸ Publicado en el BOE núm. 250, de 18 de octubre de 2003.

deportistas de alto nivel que no estén incluidos en los regímenes previstos de la Seguridad Social⁵⁵⁹.

Igualmente, relevante es la inclusión de los deportistas profesionales en la protección por desempleo, conforme al Real Decreto 2622/1986, de 24 de diciembre, por el que se regula la protección por desempleo de los jugadores profesionales de fútbol, representantes de comercio, artistas y toreros, integrados en el Régimen General de la Seguridad Social⁵⁶⁰.

Al igual que el deportista profesional encuentra regulación en materia laboral y social, también está incluido, por su especial actividad, en las normas del ámbito del derecho del deporte, en particular y principal la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte⁵⁶¹ que establece el marco jurídico regulador del deporte. Además de ella, citar las siguientes vinculadas a la actividad de los deportistas profesionales:

- En materia de régimen disciplinario: el Real Decreto 1591/1992, de 23 de diciembre, sobre Disciplina Deportiva⁵⁶²; la Orden de 2 de abril de 1996 por la que se regula el régimen interno de actuación del Comité Español de Disciplina Deportiva; y el Real Decreto 53/2014, de 31 de enero, por el que se desarrolla la composición, organización y funciones del Tribunal Administrativo del Deporte.
- Sobre régimen jurídico de las federaciones deportivas, entre otras, el Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones Deportivas Españolas y Registro de Asociaciones Deportivas⁵⁶³, y la Orden de 7 de julio de 1981 sobre reconocimiento e

⁵⁵⁹ Art. 27: “Convenio especial para deportistas de alto nivel. 1. Los deportistas de alto nivel, mayores de dieciocho años que, en razón de su actividad deportiva o de cualquier otra actividad profesional que realicen no estén ya incluidos en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social, podrán solicitar su inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos mediante la suscripción de un convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social. 2. Este convenio especial se sujetará a las particularidades establecidas en el Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento, y, en su defecto, se estará a lo dispuesto en el capítulo I de esta orden”.

⁵⁶⁰ Publicado en el BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 1986.

⁵⁶¹ Publicada en el BOE núm. 314, de 31 de diciembre de 2022.

⁵⁶² Publicado en el BOE núm. 43, de 19 de febrero de 1993.

⁵⁶³ Publicado en el BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 1991.

inscripción de Clubs y Federaciones en el Registro de Asociaciones y Federaciones Deportivas y sobre adaptación de Estatutos⁵⁶⁴.

- Respecto de clubes y sociedades anónimas deportivas hay que destacar el derogado (pero vigente en sus disposiciones transitorias) Real Decreto 1084/1991, 5 de julio⁵⁶⁵, sobre Sociedades Anónimas Deportivas, derogación que llevó a cabo el vigente Real Decreto 1251/1999, de 16 de julio⁵⁶⁶, sobre sociedades anónimas deportivas, y la Orden de 26 de abril de 1996 sobre justificación del cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social por los clubes y sociedades anónimas deportivas⁵⁶⁷, entre otras.
- En torno al deportista de alto nivel, tanto el Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y rendimiento⁵⁶⁸, como el Real Decreto 637/2010, de 14 de mayo, por el que se prevé la incorporación de los deportistas de alto nivel a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado⁵⁶⁹.
- En el ámbito de prevención de la salud en deporte, citar: la Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva; el Real Decreto 811/2007, de 22 de junio, por el que se determina la estructura, composición, funciones y régimen de funcionamiento de la Comisión de Control y Seguimiento de la Salud y el Dopaje; el Real Decreto 255/1996, de 16 de febrero, por el que se establece el Régimen de Infracciones y Sanciones para la Represión del Dopaje; el Real Decreto 63/2008, de 25 de enero, por el que se regula el procedimiento para la imposición y revisión de sanciones disciplinarias en materia de dopaje; el Real Decreto 641/2009, de 17 de abril, por el que se regulan los procesos de control de dopaje y los laboratorios de análisis autorizados, y por el que se establecen medidas complementarias de prevención del dopaje y de protección de la salud en el deporte; la Ley Orgánica 11/2021, de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte; el Real Decreto 908/2022, de 25 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte y por el que se modifican el Estatuto del Consejo Superior de Deportes, aprobado por el Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, y el Estatuto

⁵⁶⁴ Publicada en el BOE núm. 171, de 18 de julio de 1981.

⁵⁶⁵ Publicado en el BOE núm. 168, de 15 de julio de 1991.

⁵⁶⁶ Publicado en el BOE núm. 170, de 17 de julio de 1999.

⁵⁶⁷ Publicada en el BOE núm. 112, de 8 de mayo de 1996.

⁵⁶⁸ Publicado en el BOE núm. 177, de 25 de julio de 2007.

⁵⁶⁹ Publicado en el BOE núm. 127, de 25 de mayo de 2010.

del Instituto de Salud Carlos III, aprobado por el Real Decreto 375/2001, de 6 de abril; y la Resolución de 1 de febrero de 2023, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que, según lo estipulado en el artículo 1.2 de la Ley Orgánica 11/2021, de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte, se publica el Código Mundial Antidopaje.

- La regulación del seguro obligatorio deportivo se encuentra en el Real Decreto 849/1993, de 4 de junio, por el que se determina las prestaciones mínimas del Seguro Obligatorio Deportivo.
- La prevención de la violencia en espectáculos deportivos se regula, entre otras normas, por: la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte; el Real Decreto 748/2008, de 9 de mayo, por el que se regula la Comisión Estatal contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte; el Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte; y la Orden de 22 de diciembre de 1998 por la que se regulan las Unidades de Control Organizativo para la prevención de la violencia en los espectáculos deportivos.
- Las instalaciones deportivas se regulan por la Resolución de 17 de junio de 2002, del Consejo Superior de Deportes, por la que se clasifican las instalaciones deportivas para el desarrollo del deporte de alto nivel y de competición, a efectos de lo previsto en la Orden de 23 de enero de 1998.
- Los deportistas internacionales, extranjeros o cuestiones de residencia se regulan en las siguientes normas más destacadas: la Resolución de 12 de agosto de 2005, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 15 de julio de 2005, por el que se aprueban las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia y el desarrollo de actividades laborales deportivas profesionales por extranjeros; los artículos 36, 38 y 40 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; los artículos 62 al 70 del Real Decreto 557/2011 de 20 de abril, por el que se aprueba el reglamento que rige a la ley orgánica mencionada 4/2000; el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de julio de 2005 por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia y el desarrollo de actividades laborales deportivas profesionales por extranjeros; y la Instrucción DGI/SGRJ/02/2009, sobre el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 15 de julio de 2006, por

el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia y el desarrollo de actividades laborales deportivas profesionales por extranjeros, entre otras.

El análisis de la regulación de las relaciones laborales especiales de los deportistas profesionales debe incluir las normas que, al respecto, y en el marco de las competencias que constitucionalmente tienen atribuidas (art. 148.1.19 de la CE⁵⁷⁰), las diferentes comunidades autónomas hayan aprobado y establecido dentro de su ámbito de aplicación⁵⁷¹, y que son igualmente de cumplimiento por parte de los deportistas profesionales⁵⁷², siempre dentro del principio de jerarquía normativa y del régimen competencial que se deriva de la CE así como por los diferentes estatutos autonómicos⁵⁷³.

⁵⁷⁰ Las comunidades autónomas podrán asumir competencias en los ámbitos de “*la promoción del deporte y de la adecuada utilización del ocio*”.

⁵⁷¹ Al respecto: CAZORLA PRIETO, L. M. y ALCUBILLA, E. A. *Derecho del deporte*. Ed: Tecnos, Madrid, 1991, p. 185 y ss.; CASERO ÉGIDO, R. “La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de educación física y deporte”. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, 1983, núm. 2, pp. 1284-1288; y ASENJO DÁVILA, F. *La Legislación de las Federaciones Deportivas Autonómicas*. Ed: Editorial Aranzadi, Madrid, 2015.

⁵⁷² Andalucía: Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía (BOJA núm. 140, de 22/07/2016) BOE núm. 188, de 05/08/2016; Cataluña: Ley 3/2008, de 23 de abril, del ejercicio de las profesiones del deporte (DOGC núm. 5123, de 08/05/2008) BOE núm. 131, de 30/05/2008; La Rioja: Ley 1/2015, de 23 de marzo, del ejercicio físico y del deporte de La Rioja (BOR núm. 40, de 25/03/2015) BOE núm. 90, de 15/04/2015; Extremadura: Ley 15/2015, de 16 de abril, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en Extremadura (DOE núm. 71, de 21/04/2015) BOE núm. 119, de 19/05/2015; Madrid: Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 300, de 15/12/2016) BOE núm. 69, de 22/03/2017; Murcia: Ley 3/2018, de 26 de marzo, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM núm. 73, de 31/03/2018) BOE núm. 156, de 28/06/2018; Castilla y León: Ley 3/2019, de 25 de febrero, de la Actividad Físico-Deportiva de Castilla y León (BOCL núm. 44, de 05/03/2019) BOE núm. 74, de 27/03/2019; Valencia: Ley 2/2022 de 22 de julio, de ordenación del ejercicio de las profesiones del deporte y la actividad física en la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9391, de 26/07/2022) BOE núm. 195, de 15 de agosto de 2022; País Vasco: Ley 8/2022, de 30 de junio, sobre acceso y ejercicio de profesiones de la actividad física y del deporte en la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV núm. 139, de 19/07/2022) BOE núm. 204, de 25/08/2022; y Navarra: Ley Foral 18/2019, de 4 de abril, sobre acceso y ejercicio de las profesiones del deporte en Navarra (BON núm. 71, de 11/04/2019) BOE núm. 110, de 08/05/2019.

⁵⁷³ ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los deportistas profesionales*. Ed: Tirant lo Blanch, Madrid, 1996, p. 53.

Finalmente hay que destacar la regulación que en materia de convenios colectivos existe sobre diversas modalidades deportivas, manifestación de la negociación colectiva como fuente normativa del deportista profesional, tal y como en el art. 18.1 del RD 1006/1985 se determina con relación a sus derechos colectivos⁵⁷⁴. Se citan los convenios colectivos estatales vigentes en la actualidad:

- Convenio colectivo de la empresa «Liga Nacional de Fútbol Profesional, Asociación Deportiva de Derecho Privado» (código de convenio n.º 90103412012019), que fue suscrito, con fecha 6 de junio de 2019, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa y el Delegado de personal, en representación de los trabajadores afectados, publicado en el BOE núm. 292 de 5 de diciembre de 2019, Sección III, pp. 133581-133620.
- Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional (código de convenio n.º 99002305011989), que fue suscrito con fecha 9 de octubre de 2015, de una parte, por la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) en representación de los trabajadores publicado en el BOE núm. 293, de 08 de diciembre de 2015, Sec. III, pp. 116101-116139.
- Convenio colectivo del fútbol sala (código de convenio n.º 99100215012017), que fue suscrito con fecha 21 de septiembre de 2016, de una parte, por la Liga Nacional de Fútbol Sala (LNFS) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Asociación de Jugadores de Fútbol Sala (AJFS) en representación de los trabajadores publicado en el BOE núm. 81, de 5 de abril de 2017, Sec. III, pp. 26239-26264.
- IV Convenio colectivo del balonmano profesional (código de Convenio número 99011755012007), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 2016, de una parte, por la Asociación de Clubes Españoles de Balonmano (ASOBAL) en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Asociación de Jugadores de Balonmano (AJBM) en representación de los trabajadores publicado en el BOE núm. 22, de 26 de enero de 2017, Sec. III, pp. 6408-6426.

⁵⁷⁴ Art. 18.1 del RD 1006/1985: “Los deportistas profesionales tendrán los derechos colectivos reconocidos con carácter general en la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los convenios”.

- IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB (código de convenio n.º 9900857011994), que fue suscrito, con fecha 9 de enero de 2019, de una parte, por la Asociación de Clubs de Baloncesto (ACB), en representación de los Clubs y SAD afectados, y de otra, por la Asociación de Baloncestistas Profesionales (ABP), en representación de los jugadores afectados, publicado en el BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2021, páginas 30962-30988.
- Convenio colectivo para la actividad del Ciclismo Profesional (código de convenio n.º 9907355), que fue suscrito, con fecha 6 de febrero de 2010 de una parte por la Asociación de Equipos de ciclismo Profesional (ECP) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Asociación de Ciclistas Profesionales (ACP) en representación de los trabajadores publicado en el BOE núm. 79, de 1 de abril de 2010, Sec. III, pp. 30493 y ss.
- IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, (código de convenio 99015105012005), que fue suscrito, con fecha 3 de abril de 2018, de una parte, por la Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones Deportivas (FNEID), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos UGT y CCOO, en representación de los trabajadores afectados, publicado en el BOE núm. 141, de 11 de junio de 2018, páginas 59991-60026.
- Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (código de convenio n.º 99100245012020), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2020, de una parte por la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (ACFF) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), Futbolistas ON y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) publicado BOE núm. 220, de 15 de agosto de 2020, pp. 70451-70480.

La aplicación de las normas recogidas en los convenios colectivos, se harán siempre en el respeto al RD 1006/1985 (disposición reglamentaria específica) y a las normas complementarias⁵⁷⁵.

⁵⁷⁵ Art. 3.3 del ET: “Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables”. Art. 85.1 del ET: “Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán

En alusión a los contratos individuales de trabajo deportivo, válidamente formalizados, éstos siempre deberán respetar tanto lo dispuesto en la norma especial como en las normas generales y convenios colectivos, ya que establecer condiciones menos favorables al trabajador supondría la nulidad de esa cláusula y en consecuencia, su sustitución por la norma infringida, protegiendo los intereses de ambas partes, tanto del trabajador deportista profesional como, eventualmente, del propio empresario⁵⁷⁶.

Citar finalmente que los deportistas profesionales igualmente estarán sujetos a las diversas normas reglamentarias que las federaciones deportivas, clubes y entidades deportivas puedan establecer y que les sean de aplicación.

4. CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La extinción de la relación laboral especial de los deportistas profesionales encuentra su regulación general en el art. 13 del RD 1006/1985 al indicar que la extinción se llevará a cabo por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la

regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

⁵⁷⁶ STSJ de Extremadura de 18/01/1994 (Ar/43).

indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada.

- b) Por expiración del tiempo convenido.
- c) Por el total cumplimiento del contrato.
- d) Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho.
- e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.
- g) Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.
- h) Por despido del deportista.
- i) Por voluntad del deportista profesional.

Estas causas propias de este RD 1006/1985 se conforman como específicas para esta relación laboral especial frente a las señaladas en el ordenamiento laboral común del ET, en un listado de carácter taxativo e imperativo, no modificables por convenio colectivo o por acuerdo en contrato individual⁵⁷⁷.

⁵⁷⁷ TEIXEIRA CORREIA, L. M. *Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España*. Ed: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1ª edición, Madrid, 2021, p. 260.

En el régimen laboral común, el art. 49.1 del ET dispone que el contrato de trabajo se extingue por las siguientes causas⁵⁷⁸:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.
- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44 del ET, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante. En los casos de muerte, jubilación

⁵⁷⁸ ROQUETA BUJ, R. “La extinción del contrato del deportista profesional (I)”. En: PALOMAR OLMEDA, A. (coord.). *Régimen jurídico del deportista profesional*. Ed: Thomson Reuters, Madrid, 2016, p. 226; STSJ de las Islas Canarias, de 28 de marzo de 2001 (Rec. Núm. 309/2000 y 483/2000).

o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario. En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 del ET.

- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7 del ET.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Esta extinción es tratada por el art. 51 del ET en mayor profundidad⁵⁷⁹.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario. A este respecto, de este tipo de extinción está regulada en el art. 50 del ET, dedicado a la “extinción por voluntad del trabajador”, señalando las causas justas para solicitar la extinción del contrato de trabajo por parte del trabajador⁵⁸⁰.
- k) Por despido del trabajador: a este respecto, los arts. 54 a 56 del ET.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes: extinción del contrato de trabajo por causas objetivas con regulación específica en el art. 52 del ET⁵⁸¹ y en el art. 53 del ET la regulación de la forma y efectos de este tipo de extinción de relación laboral.

⁵⁷⁹ Respecto al concepto de despido colectivo, el art. 51.1 del ET: “1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”.

⁵⁸⁰ Art. 50 del ET: “Extinción por voluntad del trabajador. 1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. 2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente”.

⁵⁸¹ Causas de extinción del contrato por causas objetiva, en el art. 52 del ET: “a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento. b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a

- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

Finalmente, la relación laboral ordinaria respecto de la extinción del contrato de trabajo recoge en el art. 49.2 del ET una serie de obligaciones tanto para el empresario (comunicación, preaviso, propuesta de liquidación) como para el empleado (representación legal) entre otros aspectos⁵⁸². La necesaria comparación de las dos normas respecto a la extinción del contrato de trabajo pone al descubierto una serie de diferencias importantes que han de ser expuestas a continuación: en primer lugar, el RD 1006/1985 no recoge la causa del art. 49.1 del ET respecto a la jubilación del trabajador; en segundo término, el RD 1006/1985 no recoge las causas del despido objetivo especificada en el art. 49.1.l) y en los arts. 52 y 53 del ET; y en tercer lugar, el art. 13.c) del RD 1006/1985 establece como causa de extinción del contrato de trabajo “el total cumplimiento del contrato”, no prevista en el listado del art. 49 del ET.

facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación. c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado. d) (Derogada). e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate. Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo”.

⁵⁸² Art. 49.2 del ET: “El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos”.

Se procede al análisis particular de las diferentes causas recogidas en el RD 1006/1985 para la extinción del contrato especial de trabajo de los deportistas profesionales, conforme a su art. 13.

Extinción por mutuo acuerdo entre las partes

Como ocurre en el acuerdo de todo contrato, el de los deportistas profesionales también tiene lugar conforme a la voluntad de las partes firmantes. En base a ello, la cesación de esta voluntad es motivo de extinción del contrato en condiciones normales⁵⁸³. Por tanto, la extinción del contrato de trabajo deportivo es posible por la causa basada en la voluntad de las partes, siempre que se satisfagan las exigencias establecidas como la de manifestar esta voluntad de manera evidente e inequívoca, sin necesidad formalizarse por escrito y en la no existencia de vicios que impidan el libre consentimiento⁵⁸⁴.

El supuesto de extinción por mutuo acuerdo provocado por la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, encuentra regulación específica en el art. 13.a) del RD 1006/1985, por el que se establece para esa circunstancia la existencia del a necesaria compensación pecuniaria en favor del deportista profesional⁵⁸⁵.

Una importante cuestión es dilucidar la entidad encargada del pago de dicha contraprestación, puesto que la norma nada establece a ese respecto. El silencio de la norma no impide entender que la entidad responsable de esa compensación debe ser la de procedencia, ya que es la empresa que se puede beneficiar por la realización de esa transferencia de deportista,

⁵⁸³ Ver, sobre requisitos del contrato, el art. 1.261 del Código Civil: “No hay contrato sino cuando concurren los requisitos siguientes: 1.º Consentimiento de los contratantes. 2.º Objeto cierto que sea materia del contrato. 3.º Causa de la obligación que se establezca”; y sobre el consentimiento, arts. 1262 a 1270 del Código Civil, en particular, el art. 1265: “Será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo”.

⁵⁸⁴ TEIXEIRA CORREIA, L. M. *Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España*. Ed: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1ª edición, Madrid, 2021, p. 265.

⁵⁸⁵ Art. 13 del RD 1006/1985: “a) Por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada”.

entendiendo que la compensación se genera por la transferencia realizada y no como concepto indemnizatorio por extinción de la relación laboral especial⁵⁸⁶. Ahondando en ello, se precisa que, para que la extinción por esta causa tenga lugar, la cesión definitiva del deportista debe producirse mientras esté en vigor el contrato de trabajo que le une con su club o entidad empleadora, ya que es la realización de la cesión lo que supone el fin de la relación laboral⁵⁸⁷. Sin embargo, existe la posibilidad de asignación en sentido inverso por convenio colectivo o de acuerdo entre las partes, ya que el art. 13.a) del RD 1006/1985 señala que “se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato”⁵⁸⁸.

Por otro lado, la extinción de la relación contractual por acuerdo de las partes permite se produzca ésta por causa distinta a la estudiada *ut supra* sobre la cesión definitiva del deportista, en cuyo caso, en línea con la misma causa consignada por el art. 49.1.a) del ET, son de aplicación las normas generales del derecho laboral, así como de las decisiones judiciales y acuerdos particulares o colectivos, aunque con ausencia de obligatoriedad de forma para la extinción contractual⁵⁸⁹.

Sobre la libertad de forma de esta extinción, se permite el acuerdo verbal para llevar a cabo la finalización del contrato, siempre que en el acuerdo se manifieste la voluntad libre, clara e inequívoca de extinción para ambas partes⁵⁹⁰, sin que tenga que producirse indemnización alguna para las partes⁵⁹¹, salvo que se hayan convenido pactos indemnizatorios anteriores en

⁵⁸⁶ Al respecto: SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.; ALONSO OLEA, M.; y GUERRERO OSTOLAZA, J. M. *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Ed: Civitas, Madrid, 1991, p. 90; ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los deportistas profesionales*. Ed: Tirant lo Blanch, Madrid, 1996, p. 332.; STS de 16/07/1998; Sentencias del TS de 3/03/1997 y de 4/03/1998; y STSJ de Murcia de 2/06/1996 (AS 1992, 3273).

⁵⁸⁷ GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. *El Deportista Profesional ante la extinción del Contrato del Trabajo deportivo*. Ed: La Ley, Madrid, 2008, p. 262.

⁵⁸⁸ PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, F. *Los derechos “comunes” del deportista profesional* (Tesis doctoral). Directores: Antonio Vicente Sempere Navarro y Carmen Sánchez Trigueros. Universidad Rey Juan Carlos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Madrid, 2015, p. 300.

⁵⁸⁹ STSJ de Cataluña, de 20/10/2010 (Rec. 4714/2009).

⁵⁹⁰ ROQUETA BUJ, R. “La extinción del contrato del deportista profesional (I)”. En: PALOMAR OLMEDA, A. (coord.). *Régimen jurídico del deportista profesional*. Ed: Thomson Reuters, Madrid, 2016, p. 299.

⁵⁹¹ SSTSJ de La Rioja de 11/04/2000 (Rec. 81/2000) y de Madrid de 6/07/2011 (Rec. 5751/2010).

ese sentido o bien se esté ante alguna una cesación del deportista de carácter ilícita, lo que conllevará las oportunas consecuencias que puedan alcanzar la situación de despido ilícito⁵⁹².

Extinción por expiración del tiempo

La segunda causa de extinción se regula en el art. 13.b) del RD 1006/1985 al establecer que ésta es posible cuando expira el tiempo convenido en el contrato de trabajo, con mayor desarrollo de regulación en el art. 14 del propio RD 1006/1985, y manteniendo una clara relación con la causa c) del art. 13 del RD 1006/1985 sobre el total cumplimiento del contrato⁵⁹³.

La expiración del tiempo convenido produce que el contrato de trabajo caduque, sin necesidad de comunicación entre las partes, y sin derecho a indemnización, salvo que así haya sido pactado, distinto a lo que se produce en la relación laboral ordinaria⁵⁹⁴ para las finalizaciones de contratos de trabajo temporales⁵⁹⁵. Sin embargo, es un tema controvertido al existir sentencias que señalan que sí procede la indemnización fijada por el art. 49.1.c) del ET por ser

⁵⁹² TEIXEIRA CORREIA, L. M. *Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España*. Ed: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1ª edición, Madrid, 2021, p. 266.

⁵⁹³ Por ejemplo, el art. 14.1 del Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional: “*El contrato suscrito entre el Club/SAD y el Futbolista Profesional tendrá siempre una duración determinada, bien porque exprese la fecha de finalización, bien porque se refiera a una determinada competición o número de partidos. En el primer supuesto, se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado. En el segundo supuesto, se entenderá finalizado el día en que se celebre el último partido de competición de que se trate, siempre que el Club/SAD participe en el mismo*”.

⁵⁹⁴ STSJ de Madrid de 26/03/1992 (rec. núm. 4962/1991) y SSTSJ de Castilla y León de 23/05/1995 (rec. núm. 955/1995) y de Madrid de 22/10/2007 (rec. núm. 3415/2007).

⁵⁹⁵ DT 8ª del ET: “1. La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario: Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011. Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2012. Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2013. Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2014. Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015. 2. La indemnización por finalización del contrato a la que se refiere el citado artículo 49.1.c) no será de aplicación a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001, cualquiera que sea la fecha de su extinción”.

un contrato temporal (sin importar que sea común o especial)⁵⁹⁶, y otras que establecieron que esa indemnización procedería únicamente cuando no se autorice la prórroga del contrato de trabajo por decisión unilateral de la empresa empleadora⁵⁹⁷. De hecho, esta sentencia del TS de 26 de marzo de 2014 se pronunció sobre la compatibilidad de la indemnización del art. 491.1c) del ET para ciertos contratos temporales con la naturaleza jurídica de la relación laboral especial de deportistas profesionales regulada por el RD 1006/1985⁵⁹⁸.

Debe recordarse que, conforme al art. 6 del RD 1006/1985 respecto a la duración del contrato de trabajo⁵⁹⁹, éste siempre será temporal y de duración determinada, en sentido opuesto a lo establecido para la relación laboral ordinaria que se presume indefinido, y con la pretensión de evitar el uso indebido de contratos temporales que puedan limitar la libertad contractual del deportista profesional⁶⁰⁰. De ello, lo habitual es la celebración de contratos de muy corta duración que permitan el ejercicio de esa libertad contractual del trabajador⁶⁰¹.

El art. 14 del RD 1006/1985 establece la regulación de la extinción del contrato de trabajo cuando la causa es la expiración del tiempo convenido⁶⁰², conformando las siguientes

⁵⁹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª) núm. 54/2020 de 23 de enero de 2020.

⁵⁹⁷ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª) núm. 61/2014 de 26 de marzo de 2014.

⁵⁹⁸ AGOTE EGUIZÁBAL, R. “Relación laboral especial de deportista profesional e indemnización ex artículo 49.1.c) ET. Comentario a la STS de 26 de marzo de 2014”. *IUS Labor*, 2014, núm. 2.

⁵⁹⁹ Art. 6 del RD 1006/1985: “*Duración del contrato. La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva. Podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado. Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio*”.

⁶⁰⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª) núm. 1575/2014 de 26 de marzo de 2014.

⁶⁰¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social) núm. 647/2016 de 21 de abril de 2016.

⁶⁰² Art. 14 del RD 1006/1985: “*1. Para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia. 2. Cuando a la contratación por clubes españoles de deportistas*

situaciones: 1. Posibilidad de establecerse por convenio colectivo una compensación en concepto de preparación o formación para el caso de que un deportista profesional estipule un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva tras la extinción del contrato por el tiempo acordado, importe que deberá ser abonado por el nuevo club o entidad deportiva al club o entidad de procedencia; 2. Aplicación de criterios de reciprocidad en el supuesto de contratación por clubes españoles de deportistas extranjeros a los que les sean de aplicación reglas distintas; 3. Si se producen contratos de trabajo sucesivos con otros clubes españoles por los deportistas extranjeros, de acuerdo con el apartado anterior, se les podrá seguir aplicando el régimen jurídico del primer contrato; y 4. Los pagos en moneda extranjera se ajustarán al Real Decreto 1816/1991, de 20 de diciembre, sobre Transacciones Económicas con el Exterior⁶⁰³ (u otra normativa de aplicación), y deberán contar con la debida autorización de la Dirección General de Transacciones Exteriores.

Extinción por el total cumplimiento del contrato

El art. 13.c) del RD 1006/1985 establece que la relación laboral del deportista profesional se extinguirá por el cumplimiento total del contrato en vigor. Esta causa presenta una consideración similar a la causa de extinción por cumplimiento de contrato anteriormente analizada, salvo que en este caso la extinción no se produce al haberse cumplido el tiempo pactado de duración como en el caso anterior sino que esta causa trata de la realización completa de las actividades determinadas en el contrato, en relación con el número de actividades convenidas entre las partes, ya sean torneos o competiciones, entre las posibilidades que puedan justificar la celebración del especial contrato de trabajo. Así, esta causa adquiere relevancia en

extranjeros les sean de aplicación reglas distintas de las anteriores, de acuerdo con el régimen jurídico del país de procedencia del deportista, se aplicarán criterios de reciprocidad en la contratación por clubes o entidades deportivas extranjeras de deportistas vinculados a clubes españoles. 3. A los sucesivos contratos que puedan formalizarse con otros clubes españoles por los deportistas extranjeros contratados de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior les podrá seguir siendo de aplicación el régimen jurídico del primer contrato a estos efectos. 4. Los pagos en moneda extranjera que pudieran realizarse como consecuencia de lo previsto en los párrafos anteriores deberán ajustarse a las disposiciones del Real Decreto 2402/1980, de 10 de octubre, u otra normativa que resulte aplicable en materia de control de cambios, debiendo en consecuencia ir precedidos de la correspondiente autorización de la Dirección General de Transacciones Exteriores”.

⁶⁰³ Publicado en el BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 1991.

los contratos de trabajo celebrados para determinados eventos deportivos, y en los que la temporalidad es un beneficio para el deportista y su libertad de elección de clubes o entidades deportivas donde desarrollar su actividad profesional⁶⁰⁴.

Extinción del contrato por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez

La causa que impide físicamente la posibilidad del deportista de prestar su actividad deportiva a consecuencia de su muerte o por lesión que le produzca incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, que es causa de extinción del contrato de trabajo, se encuentra regulada en el art. 13.d) del RD 1006/1985 al disponer la extinción del contrato especial de trabajo del deportista “por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho”.

Esta redacción presenta coincidencia con la redacción que para la extinción del contrato de trabajo ordinario del art. 49.1.e) que determina la finalización del contrato “por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET”, en referencia a la suspensión con reserva del puesto de trabajo del trabajador en casos de incapacidad temporal vinculada a una supuesta mejoría del trabajador y su futura reincorporación al puesto de trabajo.

En relación con la incapacidad derivada por una lesión del deportista, es destacable la importancia que respecto al desempeño del deportista profesional tiene su capacidad física plena, en la que cualquier circunstancia que derive en disminución de rendimiento, como la especialmente indicada en este artículo, tiene clara influencia en el contrato de trabajo deportivo válidamente convenido y en vigor.

⁶⁰⁴ AYALA FERNÁNDEZ, A. *Análisis de la extinción de la relación laboral especial de los deportistas profesionales* (Trabajo fin de máster). Director: Juan Antonio de Lanzas Sánchez. Universidad Europea, Escuela de Postgrado, Madrid, 2022, pp. 14-15.

En relación con ello, resulta paradójico que en el reglamento no haya referencia a la incapacidad permanente parcial del deportista profesional: incapacidad permanente que aun siendo parcial, impide la ejecución de la actividad deportiva que fue contratada. Imposibilidad de prestación de la actividad acordada en el contrato deportivo que impide la ejecución del mismo y, por ende, conlleva el cese del mismo⁶⁰⁵, y la extinción del contrato⁶⁰⁶. Sin embargo, autores sostienen que esta falta de referencia expresa a la incapacidad permanente parcial no impide que la extinción por causa permanente se encuentre incluida⁶⁰⁷, o en sentido distinto, la situación derivada de incapacidad permanente parcial debe ser encuadrada como causa extintiva por ineptitud sobrevenida, no aplicando como causa extintiva del art. 13 del RD 1006/1985, salvo que el juez así lo determine en consideración a las especiales particularidades de la actividad deportiva a realizar⁶⁰⁸.

Debe concluirse la urgencia de resolver esta situación de la incapacidad permanente parcial y su no regulación en la norma especial, que obligue para la extinción a otra figura distinta para la finalización del contrato de trabajo del deportista profesional⁶⁰⁹.

Expuesto lo anterior, el art. 13.d) del RD 1006/1985 establece una indemnización (en caso de muerte para sus beneficiarios, y en caso de incapacidad permanente para el deportista), consistente en “cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte”.

⁶⁰⁵ PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, F. *Los derechos “comunes” del deportista profesional* (Tesis doctoral). Directores: Antonio Vicente Sempere Navarro y Carmen Sánchez Trigueros. Universidad Rey Juan Carlos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Madrid, 2015, p. 302.

⁶⁰⁶ STSJ de 02/03/2004 (RJ 2004, 2431 Rec. 2820/2003).

⁶⁰⁷ CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C. *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*. Ed: Aranzadi, 1ª edición, Pamplona, 2017, p. 200.

⁶⁰⁸ DESDENTADO BONETE, A. Y MUÑOZ RUIZ, A. B. *El contrato de trabajo deportivo a través de la jurisprudencia*. Ed: Francis Lefebvre, Madrid, 2015, p. 156.

⁶⁰⁹ DURÁN LÓPEZ, F. La relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Relaciones Laborales*, 1985, vol. II, p. 281.

La indemnización, continúa el art. 13.d), es compatible con las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho el deportista o sus beneficiarios.

Indemnización que está ligada tanto a la muerte como a las lesiones producidas por el ejercicio de la actividad deportiva, tanto en la competición como en los ejercicios de preparación o entrenamientos⁶¹⁰.

Cuestión por dilucidar de relevancia es establecer la entidad responsable del abono de la indemnización al deportista (o su beneficiario, en caso de muerte), si el hecho de tal acontecimiento se produjo durante su actividad en el club o entidad deportiva con la que mantiene su contrato de trabajo especial o bien bajo aquellas que se realizan para la correspondiente federación o en participaciones con la selección nacional⁶¹¹, en las que su participación es obligatoria sin tener vínculo contractual laboral⁶¹².

En línea con la seguridad en la salud del deportista profesional, la existencia de seguros deportivos obligatorios los protege ante eventualidades que le puedan suponer un daño físico: seguro obligatorio que en muchas ocasiones completado con otros de mejora de prestaciones de salud o accidentes personales, o bien un seguro de accidentes de trabajo⁶¹³. Para ello, las

⁶¹⁰ GARCÍA SILVERO, E. A. *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales* (Tesis doctoral). Director: Miguel Cardenal Carro. Universidad Rey Juan Carlos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Madrid, 2008, pp. 161-171.

⁶¹¹ Art. 66 de la Ley 39/2022, del Deporte: “*Cesión de deportistas a las selecciones españolas. 1. Las entidades deportivas deberán poner a disposición de la federación deportiva española que corresponda los miembros de su plantilla para la formación de las selecciones nacionales en los términos que reglamentariamente se determinen. 2. Cuando la persona deportista tenga otra actividad laboral, académica o sea amateur, el Consejo Superior de Deportes velará por que la incorporación a la selección le permita compatibilizar el mantenimiento de dicha actividad*”.

⁶¹² Art. 23.2.c) de la Ley 39/2022, del Deporte: son deberes específicos “*acudir a las convocatorias de las selecciones deportivas cuando sean debidamente citadas, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente*”.

⁶¹³ Real Decreto 849/1993, de 4 de junio, por el que se determina las prestaciones mínimas del Seguro Obligatorio Deportivo. Publicado en el BOE núm. 149, de 23 de junio de 1993.

federaciones deportivas formalizan contratos de seguro deportivos complementarios y específicos para las eventuales lesiones de los deportistas profesionales⁶¹⁴.

Finalmente, mientras se completa el reconocimiento de incapacidad permanente por la administración, y aun cuando el contrato de trabajo finalice por cumplimiento del tiempo convenido, el deportista profesional mantiene el derecho a la indemnización del art. 13.d) del RD 1006/1985⁶¹⁵.

Extinción por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente

Al igual que sucede en la relación laboral ordinaria, si la empresa empleadora desaparece por disolución o liquidación, también lo hace con ella el contrato de trabajo, Así, por mor del art. 13.e) del RD 1006/1985⁶¹⁶, la disolución⁶¹⁷ o liquidación del club o entidad deportiva empleadora dará lugar a la extinción del contrato de trabajo y, por tanto, de la relación laboral contractual sostenida entre el deportista profesional y la empresa empleadora, puesto que por

⁶¹⁴ Art. 34 del Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional: “con independencia de las indemnizaciones que puedan corresponder al Futbolista Profesional o sus herederos, como consecuencia de un accidente con resultado de muerte o invalidez permanente absoluta que le impida desarrollar cualquier actividad laboral y, siempre que dicho suceso sea consecuencia directa de la práctica del fútbol bajo la disciplina del Club/SAD, éste deberá indemnizarlo, o en su caso a los herederos, con las siguientes cantidades: Para la temporada 2016/2017: 180.000,00 €; Para las siguientes temporadas: Lo previsto para la Temporada 2016/2017 + IPC”.

⁶¹⁵ STS de 02/03/2004 (RJ 2004), STS de 10/06/2010 (RJ 2010, 2703), SSTSJ Cataluña de 13/01/1998 (AS 1998, 542) y de 02/12/2010 (AS 2011, 709).

⁶¹⁶ Art. 13.e) del RD 1006/1985: “Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores”.

⁶¹⁷ En materia de disolución de club deportivo y de sociedad deportiva ver: arts. 35 a 39 y arts. 1.665 a 1.708 del Código Civil, en particular, el art. 1.700: “La sociedad se extingue: 1.º Cuando expira el término por que fue constituida. 2.º Cuando se pierde la cosa, o se termina el negocio que le sirve de objeto. 3.º Por muerte o concurso de cualquiera de los socios y en el caso previsto en el artículo 1699. 4.º Por la voluntad de cualquiera de los socios, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 1.705 y 1.707. 5.º Cuando respecto de alguno de los socios se hubieren dispuesto medidas de apoyo que impliquen facultades de representación plena en la esfera patrimonial. Se exceptúan de lo dispuesto en los números 3.º, 4.º y 5.º de este artículo las sociedades a que se refiere el artículo 1670, en los casos en que deban subsistir con arreglo al Código de Comercio”.

el acto jurídico de la disolución tanto el club como la entidad deportiva dejan de tener existencia, desapareciendo como persona jurídica y cesando en la titularidad de derechos y deberes⁶¹⁸, en base a sus estatutos o en la norma de aplicación.

Para ello, y desde el aspecto laboral, se deberá seguir el procedimiento descrito en el art. 51 del ET⁶¹⁹, dedicado al despido colectivo, ya que el no cumplimiento de esta norma, conforme al art. 124.11 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, dará con la nulidad, ya que la disolución requiere para que se produzca, causa prevista en el contrato, resolución de la entidad o decisión judicial⁶²⁰, con los efectos y consecuencias determinadas en las normas⁶²¹.

⁶¹⁸ Más información: Título III de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte; Orden de 29 de junio de 1981 por la que se dictan normas de aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 177/1981, de 16 de enero, en relación con la constitución de las Asambleas generales de Clubs y Federaciones deportivas; Real Decreto 1084/1991, 5 de julio, sobre Sociedades Anónimas Deportivas (en lo vigente); Real Decreto 1251/1999, de 16 de julio, sobre sociedades anónimas deportivas; Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, entre otras.

⁶¹⁹ STSJ de Cantabria de 29/03/1996 (Rec. 423/1996) y SSTSJ de Madrid de 29/04/2003 (Rec. 5690/2002) y de 03/06/2003 (Rec. 496/2003).

⁶²⁰ Art. 124.11 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social: *“La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria. Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva. La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley”*.

⁶²¹ Ver Título X del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, dedicado a la disolución y liquidación de sociedades.

El supuesto de disolución presupone la extinción de la actividad deportiva y evitar que entre en juego el art. 44 del ET en materia de sucesión en la empresa, que daría lugar a otro análisis jurídico al no extinguirse el contrato de trabajo⁶²². Igualmente, tras la disolución, la liquidación del club o de la entidad deportiva, con la finalización de negocios, pago de deudas, etc.⁶²³.

Concluir que al igual que el art. 13.g) del RD 1006/1985, el art. 49.1.g) del ET remite al procedimiento de disolución del art. 51 del ET: procedimiento de la regulación laboral común que fija, los términos de indemnización en veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, cuantía que puede mejorarse durante el período de consulta correspondiente de alcanzarse ese acuerdo⁶²⁴.

Extinción por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas

El art. 13.f) del RD 1006/1985 establece como causa de extinción del contrato de trabajo especial del deportista profesional y su club o entidad deportiva la “crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente”. Igualmente, el mismo precepto contempla como causa de extinción la derivada “por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo”.

El alcance de esta norma es demasiado genérico, según la doctrina señala, lo que obliga a una correcta interpretación⁶²⁵ conforme a lo dispuesto en los arts. 49.1.i) y 51 del ET⁶²⁶.

⁶²² TEIXEIRA CORREIA, L. M. *Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España*. Ed: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1ª edición, Madrid, 2021, p. 273.

⁶²³ Arts. 371 a 394 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y otras normas específicas.

⁶²⁴ STSJ de Madrid de 29/04/2003 (AS 2003, 3267).

⁶²⁵ TEIXEIRA CORREIA, L. M. *Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España*. Ed: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1ª edición, Madrid, 2021, p. 274-275.

⁶²⁶ Art. 49.1.i) del ET: el contrato de trabajo se extingue: “Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”.

La aplicación del art. 13.f) del RD 1006/1985 tiene sentido en situaciones de crisis graves que implique una reestructuración de plantilla de deportistas y del equipo deportivo, sin llegar a determinar el número de deportistas implicados ni el concepto mismo de reestructuración, lo que produce cierta inseguridad jurídica⁶²⁷ para la determinación exacta en la aplicación de este precepto. Aunque sí está clara la existencia de una situación de crisis económica del club o entidad deportiva que impida la solución del art. 47 de medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, o del art. 41 de modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, entre otras disponibles.

Esta cuestión pone de manifiesto que el derecho supletorio, conforme art. 21 del RD 1006/1985⁶²⁸, no soluciona de manera clara las especialidades necesarias de esta relación laboral especial, aunque se deba acudir a los conceptos de la norma común para la interpretación y comprensión de lo que el legislador quiso decir. Así, para la definición de crisis económica debe considerarse lo establecido en el art. 51.1 del ET que determina que “se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”⁶²⁹.

⁶²⁷ ROQUETA BUJ, R. “La extinción del contrato del deportista profesional (I)”. En: PALOMAR OLMEDA, A. (coord.). *Régimen jurídico del deportista profesional*. Ed: Thomson Reuters, Madrid, 2016, p. 253.

⁶²⁸ Art. 21 del RD 1006/1985: “En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”.

⁶²⁹ SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 12/07/2012 (rec. 1462/2012) y de 16/10/2012 (rec. 2184/2012).

Esta definición parece excluir situaciones como el descenso de división del club⁶³⁰ o la pérdida de ingresos publicitarios o competitivos resultantes de esta⁶³¹, lo que suscita interrogantes para parte de la doctrina en relación con la adecuación de la referida norma laboral común para responder a las cuestiones y particularidades precisas de esta relación laboral especial⁶³². Por lo que este artículo debe aplicarse para el caso en que la situación de extinción del contrato de trabajo por crisis, y por ende de la relación laboral, es inevitable, no habiendo otra solución que permita mantener los puestos de trabajo de las contempladas en las normas⁶³³, adecuando la medida a la situación⁶³⁴. No obstante, el procedimiento a seguir es el dispuesto por el art. 51 del ET para el despido colectivo por indicación del propio art. 13.f) del RD 1006/1985.

Extinción por las causas válidamente consignadas en el contrato

La causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo de extinción, conforme al art. 13.g) del RD 1006/1985, suponen causa de extinción del contrato de trabajo “salvo que las mismas constituyan un manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva”, en redacción prácticamente igual a la empleada por el art. 49.1.b) del ET: “por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario”. A este respecto, las cláusulas resolutorias consignadas en el contrato de trabajo se formulan dentro de la libertad contractual de las partes firmantes y del principio de autonomía de la voluntad y, por ello, deben ser analizadas desde los principios de la normativa laboral común.

⁶³⁰ STSJ Canarias de 28/03/2001 (AS 2001, 2735) y SSTSJ de Cataluña de 27/06/2003 (AS 2003, 2608) y de Madrid de 27/03/2006 (AS 2014, 768).

⁶³¹ Respecto a la pérdida de ingresos, el Real Decreto-ley 5/2015, de 30 de abril, de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol profesional.

⁶³² TEIXEIRA CORREIA, L. M. *Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España*. Ed: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1ª edición, Madrid, 2021, p. 276.

⁶³³ Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 28/09/2012 (Proc. Núm. 152/2012) y de 21/11/2012 (Proc. Núm. 167/2012).

⁶³⁴ ROQUETA BUJ, R. “La extinción del contrato del deportista profesional (I)”. En: PALOMAR OLMEDA, A. (coord.). *Régimen jurídico del deportista profesional*. Ed: Thomson Reuters, Madrid, 2016, p. 255.

Extinción por voluntad del deportista profesional

La causa de extinción del contrato laboral especial por voluntad del deportista profesional se indica en el art. 13.i) del RD 1600/1985 para posteriormente tener desarrollo en el art. 16 del propio RD 1006/1985, regulando los efectos de la extinción sin causa justa (art. 16.1) o con ella (art. 16.2).

El caso de la extinción del contrato del deportista sin causa justificada tiene tratamiento en el art. 16.1 del RD 1006/1985, es decir, de aquella extinción por voluntad del deportista sin causa que se pueda imputar al club o entidad deportiva con quien mantiene relación laboral especial. En este supuesto, se produce la obligada indemnización que el deportista deberá abonar al club o entidad empleadora, por la ruptura intempestiva e injustificada del contrato de trabajo⁶³⁵.

Conforme al art. 16.1 del RD 1006/1985, la indemnización a favor del club o entidad deportiva procederá conforme a lo pactado. Sin embargo, en el supuesto de ausencia de pacto, será la jurisdicción laboral quien fije la cuantía de la misma en función de los parámetros previstos en la norma: “circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable”.

Por ello, ha sido habitual que las partes pactaran las cuantías de las indemnizaciones de las rescisiones contractuales para evitar así la incertidumbre y el riesgo que las resoluciones judiciales comportan⁶³⁶. Sin embargo, los clubes y entidades deportivas a veces han abusado de estas cláusulas indemnizatorias con importes desmesurados en su favor, por lo que se han planteado como solución ante esta circunstancia dos posibilidades, desde el punto de vista de la doctrina jurídica⁶³⁷.

⁶³⁵ GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. “Deportistas profesionales: un breve análisis a tres décadas del RD 1006/1985”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 120.

⁶³⁶ GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. *El Deportista Profesional ante la extinción del Contrato del Trabajo deportivo*. Ed: La Ley, Madrid, 2008, p. 369-341.

⁶³⁷ GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. “Deportistas profesionales: un breve análisis a tres décadas del RD 1006/1985”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 120.

Una primera solución basada en la consideración de las cláusulas de rescisión como cláusulas penales y la aplicación del art. 1.154 de Código Civil⁶³⁸, de modo que, a mayor cumplimiento del contrato, mayor disminución de la pena⁶³⁹ con sentencias que resolvieron importes indemnizatorios según el cumplimiento de los contratos⁶⁴⁰. La segunda solución, a la vista de la complejidad de la anterior, propone la regulación en el marco del art. 7.2 del Código Civil⁶⁴¹ y anular la cláusula de rescisión si la cuantía de la indemnización es desproporcionada, en cuyo caso, la doctrina señala que la cuantía a indemnizar se corresponderá con la fijada, en ausencia de pacto y con la declaración de nulidad de la cuantía, por el art. 16.1 del RD 1006/1985. Esta solución indemnizatoria ha tenido en múltiples sentencias con disminución de las cuantías, previa la nulidad de la cláusula abusiva: así, destacan⁶⁴² la STSJ de Cataluña de 2 de febrero de 2004 (AS 2004, 1463)⁶⁴³, la STSJ del País Vasco de 17 de octubre de 2006⁶⁴⁴ y la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Tarragona de 20 de septiembre de 2014.

⁶³⁸ Art. 1.154 del Código Civil: “El Juez modificará equitativamente la pena cuando la obligación principal hubiera sido en parte o irregularmente cumplida por el deudor”.

⁶³⁹ GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. “La cláusula de rescisión del contrato de trabajo deportivo: el caso “Miralles”(Comentario a la STSJ Sala de lo Social de Cataluña de 2 de febrero de 2004)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2005, núm. 1.

⁶⁴⁰ SJS de Pontevedra de 23 de septiembre de 1998 (AS 1998, 3111) y SJS de Mataró de 21 de marzo de 2003 (AS 2003, 683).

⁶⁴¹ Art. 7.2 del Código Civil: “La Ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso”.

⁶⁴² GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. “Deportistas profesionales: un breve análisis a tres décadas del RD 1006/1985”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 121.

⁶⁴³ GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. “La cláusula de rescisión del contrato de trabajo deportivo: el caso “Miralles”(Comentario a la STSJ Sala de lo Social de Cataluña de 2 de febrero de 2004)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2005, núm. 1.

⁶⁴⁴ GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. “Desistimiento de deportista profesional y precontrato de trabajo”. *Aranzadi Social*, 2006, núm. 10.

La situación de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del deportista fundamentada en causa justa se encuentra regulada en el art. 16.2 del RD 1006/1985⁶⁴⁵, causa fundada en alguna de las causas indicadas en el art. 50 del ET, en cuyo caso, se producirán los mismos efectos que los establecidos para el despido improcedente sin readmisión. En este caso, el deportista profesional tendrá la decisión de poner fin por voluntad propia a la relación contractual que mantiene con el club o entidad deportiva cuando se produzca por parte del empresario: la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (sin el respeto a lo previsto en el art. 41 del ET), falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado o incumplimiento grave por parte del empresario de sus obligaciones contractuales, entre las que se encuentra la vulneración del derecho a ocupación efectiva del art. 7.4 del RD 1006/1985⁶⁴⁶.

5. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL: RAZÓN DE SER Y LIMITACIONES

El artículo 13 de este RD establece las causas por las que se extingue la relación laboral, señalándose en su letra h como causa “por despido del deportista”. Situación que se regula específicamente en el artículo 15, con relación a los efectos de la extinción del contrato de trabajo por la situación de despido del deportista.

Esta referencia al despido debe incardinarse dentro de la figura del despido disciplinario, ya que es la única causa de extinción que el propio Estatuto de los Trabajadores recoge como situación de despido: concretamente es necesaria la especial mención de la STSJ de Canarias de 28 de marzo de 2001 (AS 2001, 2735), en la que se indica claramente la referencia al despido disciplinario y a la exclusión de otro tipo de despido, como el objetivo⁶⁴⁷. Por ello, y por la falta de referencia específica a situaciones de incumplimiento específico dentro del RD, debe aplicarse en su integridad el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la referencia del RD a la aplicación como derecho supletorio del Estatuto de los Trabajadores

⁶⁴⁵ Art. 16.2 del RD 1006/1985: “La resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión”.

⁶⁴⁶ STS de 28 de abril de 2010 (RJ 2010, 2514).

⁶⁴⁷ SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M. *El contrato de trabajo. Volumen II. Relacionales laborales especiales y contratos con particularidades*. 1ª Ed. Thomson Reuters, Madrid, 2011, pp. 271-272.

(artículo 21) y demás normas laborales. Por tanto, las relaciones laborales especiales del deportista profesional en materia de despido disciplinario se regulan por lo dispuesto en la norma general del art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La razón de ser del despido disciplinario en la relación laboral especial de los deportistas profesionales radica en garantizar la integridad, el compromiso y la profesionalidad en un entorno competitivo y altamente exigente: esta figura, la del despido disciplinario, se justifica por la necesidad de asegurar que los deportistas cumplan con sus obligaciones y responsabilidades contractuales, manteniendo el nivel de rendimiento, disciplina y conducta ética requeridos por los clubes o entidades deportivas.

La regulación específica contenida en el Real Decreto 1006/1985, que rige la relación laboral de los deportistas profesionales, establece una serie de derechos y obligaciones tanto para los deportistas como para las entidades deportivas. El artículo 7.1⁶⁴⁸ de dicho Real Decreto establece que el deportista profesional está obligado a llevar a cabo su actividad deportiva con diligencia y aplicando sus capacidades físicas y técnicas, de acuerdo con las reglas del juego y las instrucciones de los representantes del club, disposición que enfatiza la importancia de que los deportistas cumplan con sus deberes laborales de manera adecuada.

El artículo 13.h) del precitado RD 1006/1985 contempla el despido como una de las causas de extinción del contrato de los deportistas profesionales: esto significa que en caso de incumplimientos graves por parte del deportista en relación con sus obligaciones laborales y contractuales, la entidad deportiva tiene la facultad de recurrir al despido disciplinario como medida para salvaguardar sus intereses y mantener la integridad y profesionalidad en el equipo o entidad.

⁶⁴⁸ Art. 7.1 del RD 1006/1985: “El deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva”.

El artículo 15⁶⁴⁹ del mismo Real Decreto establece los efectos de la extinción del contrato por despido del deportista: en caso de que el despido sea declarado improcedente, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización mínima que busca compensar las retribuciones dejadas de percibir a causa de la extinción anticipada del contrato; por otro lado, si el despido está fundamentado en un incumplimiento grave del deportista, no se otorgará indemnización alguna a su favor.

En resumen, la razón de ser del despido disciplinario en la relación laboral especial de los deportistas profesionales se fundamenta en la necesidad de preservar la integridad, la cohesión y la excelencia en el marco de la actividad deportiva de alto nivel. Esta figura legal adquiere una relevancia crucial en un entorno caracterizado por la competitividad, la visibilidad mediática y la búsqueda constante de los mejores resultados.

El despido disciplinario ofrece a las entidades deportivas la herramienta legal para tomar medidas contundentes y proporcionadas en situaciones en las que el comportamiento o el rendimiento de un deportista profesional amenacen con socavar la imagen y los valores del equipo, así como el cumplimiento de los objetivos colectivos; ya que además de salvaguardar la cohesión del grupo, el despido disciplinario busca mantener los estándares de disciplina y ética profesional que son esenciales para la reputación y el éxito sostenido de la entidad deportiva. La normativa específica del Real Decreto 1006/1985 refuerza esta premisa al establecer una serie de derechos y obligaciones para ambas partes involucradas en la relación laboral: por un lado, impone al deportista profesional la obligación de desempeñar su actividad con diligencia y aplicar sus habilidades específicas, ajustándose a las normas del juego y a las

⁶⁴⁹ Art. 15 del RD. 1006/0985: “Efectos de la extinción del contrato por despido del deportista. Uno. En caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato. Dos. El despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo”.

directrices de los representantes del club; y por otro lado, ofrece a las entidades deportivas el respaldo legal para adoptar decisiones de despido disciplinario en situaciones de incumplimiento grave, asegurando así el cumplimiento de los objetivos y el funcionamiento eficiente del equipo.

Este enfoque equilibrado y específico contribuye a la gestión justa y equitativa de las relaciones laborales en el ámbito deportivo, ya que al proporcionar una estructura legal clara para el despido disciplinario, el Real Decreto 1006/1985 no solo resguarda los intereses de las entidades deportivas, sino que también garantiza la protección de los derechos de los deportistas profesionales. Asimismo, al establecer las condiciones bajo las cuales se puede otorgar una indemnización en caso de despido improcedente, la normativa promueve la responsabilidad y el respeto mutuo entre ambas partes, fomentando una cultura de profesionalismo y compromiso en el entorno deportivo. En última instancia, la razón de ser del despido disciplinario en la relación laboral especial de los deportistas profesionales radica en mantener la excelencia, la integridad y la cohesión en el ámbito deportivo, al ofrecer una herramienta legal que equilibra los derechos y deberes de todas las partes involucradas, lo que asegura que los deportistas y las entidades deportivas trabajen en conjunto para alcanzar sus metas y contribuir al enriquecimiento del espectáculo deportivo en su totalidad.

En el marco de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, el despido disciplinario emerge como una herramienta de suma relevancia para las entidades deportivas, siendo un mecanismo que permite abordar situaciones de incumplimiento grave por parte de los deportistas. No obstante, esta figura no está exenta de limitaciones que, derivadas de la propia naturaleza de la relación laboral y de la normativa vigente, imponen ciertos criterios y restricciones que inciden en su aplicación, por lo que en este contexto, es esencial explorar detenidamente las limitaciones existentes en el despido disciplinario, así como su fundamento y consecuencias en el entorno de los deportes profesionales.

En primer lugar, es preciso destacar que el despido disciplinario, aun en el ámbito de los deportistas profesionales, debe estar amparado por causas justificadas y debidamente fundamentadas. Esto significa que el incumplimiento imputado al deportista debe ser de una gravedad tal que constituya una vulneración significativa de sus obligaciones contractuales. La normativa, el Real Decreto 1006/1985 que regula la relación laboral de los deportistas

profesionales, establece parámetros específicos para determinar cuándo un incumplimiento puede considerarse grave y cuándo justifica un despido disciplinario. No obstante, esta apreciación de la gravedad del incumplimiento no es siempre unívoca, y puede ser objeto de interpretación y controversia, ya que la jurisprudencia en este ámbito ha subrayado la importancia de evaluar cada caso concreto, teniendo en cuenta las circunstancias particulares y la naturaleza específica de la actividad deportiva: además, se ha señalado que el despido disciplinario no debe utilizarse como una medida excesiva o desproporcionada ante incumplimientos que podrían ser subsanados de manera menos gravosa.

Una de las limitaciones más notorias en el despido disciplinario de los deportistas profesionales reside en la necesidad de una correcta fundamentación y notificación. La normativa (y en especial, los convenios colectivos) establece que el deportista debe ser informado de manera clara y detallada acerca de las causas que motivan su despido, permitiéndole ejercer su derecho a la defensa y a presentar pruebas en su favor. Asimismo, el despido disciplinario debe estar respaldado por una justificación objetiva y verificable, evitando decisiones arbitrarias o subjetivas que puedan afectar la credibilidad y la equidad en la relación laboral.

En este sentido, es crucial destacar la necesidad de observar los principios de proporcionalidad y gradualidad en el proceso de aplicación del despido disciplinario, lo que implica que, antes de proceder al despido, las entidades deportivas deben agotar las medidas correctivas y disciplinarias previas, buscando en la medida de lo posible la rehabilitación y el cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del deportista: el despido, en este contexto, debe ser el último recurso cuando las demás vías hayan resultado infructuosas o inadecuadas para resolver el incumplimiento.

En lo relativo a las consecuencias del despido disciplinario, es relevante subrayar que el Real Decreto 1006/1985 establece disposiciones específicas en cuanto a las indemnizaciones en caso de despido improcedente. Mientras que en otros ámbitos laborales puede existir una mayor flexibilidad en la cuantía de las indemnizaciones, en el contexto de los deportistas profesionales se establecen criterios claros para la determinación de las mismas: la normativa estipula que, en caso de despido improcedente, el deportista tiene derecho a una indemnización que, a falta de pacto, se fijará judicialmente; esta indemnización debe tener en cuenta la remuneración

dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato, ponderando así las circunstancias económicas y profesionales del mismo.

Además de las limitaciones intrínsecas a la normativa laboral y a la jurisprudencia, es crucial reconocer igualmente que el despido disciplinario en el ámbito de los deportistas profesionales puede tener implicaciones significativas en la imagen y la reputación de las entidades deportivas, ya que dado que estos deportistas son figuras públicas con una influencia notoria en la sociedad, cualquier decisión de despido disciplinario puede ser objeto de escrutinio y análisis por parte de los medios de comunicación y el público en general. Por lo tanto, las entidades deportivas deben considerar no solo la fundamentación jurídica de sus decisiones, sino también su impacto en términos de relaciones públicas y percepción social.

Dentro del contexto de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, se desprenden más limitaciones intrínsecas al despido disciplinario que merecen consideración detallada. Estas limitaciones, en su conjunto, apuntan a salvaguardar tanto los derechos y garantías de los deportistas como la integridad y estabilidad de la relación laboral en el ámbito deportivo. Entre ellas, una limitación adicional es la necesidad de que el incumplimiento del deportista sea de naturaleza grave y tenga una relación directa con su actividad deportiva. La normativa y jurisprudencia exigen que los incumplimientos imputados al deportista guarden una conexión intrínseca con su papel como profesional del deporte, lo que impide que las entidades deportivas utilicen el despido disciplinario como una medida arbitraria o caprichosa para situaciones ajenas al desempeño deportivo, garantizando así que el proceso de despido esté vinculado a la esencia misma de la relación laboral.

Asimismo, la normativa establece el derecho a la defensa y al contradictorio en el proceso de despido disciplinario, lo que significa que el deportista tiene la oportunidad de presentar sus argumentos, pruebas y evidencias en su favor, así como responder a las acusaciones en su contra: esta limitación asegura que el proceso de despido sea transparente y justo, evitando decisiones unilaterales o carentes de sustento, y brindando al deportista la posibilidad de exponer su perspectiva y alegar cualquier error de interpretación o contexto.

La cuestión de la notificación adecuada también constituye una limitación significativa en el despido disciplinario de los deportistas profesionales. La normativa exige que el deportista sea

informado de manera clara y completa sobre las causas y los fundamentos del despido, así como sobre las posibles consecuencias; comunicación que debe realizarse de manera formal y por escrito, asegurando que el deportista comprenda plenamente los motivos detrás de la decisión y pueda, en consecuencia, ejercer sus derechos de defensa y apelación.

Además, la jurisprudencia ha enfatizado la necesidad de evaluar la proporcionalidad entre el incumplimiento y la sanción del despido, lo que indudablemente implica que, incluso en casos de incumplimientos graves, el despido no debe ser una medida desmedida o excesivamente drástica: las circunstancias individuales, la trayectoria del deportista, la magnitud del incumplimiento y otros factores relevantes deben ser considerados para determinar si el despido es la respuesta adecuada, o si medidas disciplinarias menos severas pueden ser más apropiadas.

Por último, es importante destacar que las limitaciones del despido disciplinario en el ámbito de los deportistas profesionales están enmarcadas por los principios fundamentales del derecho laboral, tales como la buena fe contractual, la no discriminación y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Estos principios se entrelazan con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales y contribuyen a la definición de los límites y restricciones que rigen la aplicación del despido disciplinario en este contexto específico.

En conclusión, las limitaciones existentes en el despido disciplinario de la relación laboral especial de los deportistas profesionales son una manifestación del equilibrio entre los derechos y obligaciones de ambas partes involucradas en la relación laboral. Estas limitaciones, derivadas de la normativa vigente y la jurisprudencia, buscan salvaguardar la justicia, la equidad y la profesionalidad en el ámbito deportivo, y que a través de la evaluación objetiva de los incumplimientos, la observancia de los principios de proporcionalidad y gradualidad, la garantía de la correcta fundamentación y notificación, así como la consideración de las implicaciones mediáticas, se busca asegurar que el despido disciplinario cumpla su función de mantener la integridad y la excelencia en el deporte profesional, respetando al mismo tiempo los derechos de los deportistas y las entidades deportivas.

6. ALCANCE Y CASUÍSTICA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL

La omisión del RD 1006/1985 sobre las causas que justifican el despido del trabajador, ya que se señala únicamente que es causa de extinción del contrato de trabajo (art. 13.h) del RD 1006/1985), mantiene vivas las señaladas por el art. 54.2 del ET en virtud del principio de subsidiariedad establecido en el art. 21 del RD 1006/1985 para acudir al derecho laboral común. Así, el contrato de trabajo se extinguirá por decisión del club o entidad empleadora cuando observe, conforme al art. 54.1 del ET, un incumplimiento grave y culpable por parte del deportista profesional⁶⁵⁰.

La trascendencia de algunas causas de despido dentro de las relaciones laborales especiales de los deportistas profesionales es significativa debido a la naturaleza única de esta relación laboral, debido a que los deportistas profesionales se encuentran en un ámbito laboral particular en el cual su rendimiento y comportamiento, tanto dentro como fuera del campo de juego, pueden tener un impacto directo en la imagen y reputación del club o equipo al que pertenecen.

Algunas de las causas más relevantes de despido en esta relación laboral especial incluyen: a) rendimiento deportivo insatisfactorio, puesto que el rendimiento deportivo de un deportista profesional es una de las principales razones que se consideran para su continuidad en un equipo, por lo que un rendimiento insatisfactorio puede llevar al despido, ya que los clubes y equipos suelen buscar mantener altos estándares de competitividad; b) conducta extralaboral inapropiada, referido a que la conducta fuera del campo de juego también es de gran importancia en el caso de los deportistas profesionales, ya que si un jugador se involucra en actividades que puedan dañar la imagen del equipo o el deporte en general, como comportamientos violentos, consumo de drogas o actos ilegales, podría enfrentar el despido disciplinario; c) violación de normas internas del equipo o club, debido a que los deportistas profesionales están sujetos a reglas y normativas internas establecidas por el equipo o club al que pertenecen, por lo que cualquier violación de estas normas, como la indisciplina, el

⁶⁵⁰ ANZA ARIZCUREN, I. *Forma y causas del despido disciplinario del deportista profesional* (Trabajo fin de grado). Director: María Anselma González Fernández. Universidad de León, Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, León, 2017, p. 11.

incumplimiento de horarios, o el no acatar instrucciones del cuerpo técnico o directiva, puede llevar al despido; d) casos de dopaje o uso de sustancias prohibidas, ya que el dopaje y el uso de sustancias prohibidas en el deporte son cuestiones de gran gravedad y pueden tener consecuencias devastadoras para la carrera del deportista, por lo que si un deportista es encontrado culpable de dopaje o uso de sustancias prohibidas, puede enfrentar el despido y sanciones adicionales; e) problemas de actitud y conflicto con compañeros o cuerpo técnico, al ser la actitud y el comportamiento del deportista dentro del equipo clave para mantener un ambiente de trabajo armonioso, por lo que los conflictos persistentes con compañeros de equipo o el cuerpo técnico, que afecten el desempeño del equipo, pueden ser motivo de despido.

La trascendencia de estas causas de despido en la relación laboral especial de los deportistas profesionales radica en la relevancia del rendimiento deportivo y la imagen del equipo o club, además de que los deportistas son figuras públicas que representan a sus equipos y sus acciones, tanto dentro como fuera del ámbito deportivo, pueden tener un impacto significativo en la reputación de la institución. Sin embargo lo anterior, es esencial que cualquier decisión de despido sea tomada con responsabilidad y siguiendo los procedimientos legales y contractuales aplicables.

Por ello es importante considerar las circunstancias específicas de cada caso y brindar a los deportistas profesionales la oportunidad de defenderse y presentar su versión de los hechos en caso de que surjan problemas o acusaciones. En última instancia, la relación laboral especial de los deportistas profesionales implica la necesidad de un enfoque equilibrado que considere tanto el rendimiento deportivo como el comportamiento fuera del campo, con el objetivo de mantener un entorno laboral profesional y respetuoso que promueva el éxito deportivo y la integridad del deporte en general.

A continuación, se analizan las causas de despido disciplinario más habituales en esta relación laboral especial, siguiendo el orden de incumplimientos contractuales establecidos en el art. 54.2 del ET, en virtud de la previsión del art. 7.5 del RD 1006/1985 que señala serán aplicables la relación especial de los deportistas profesionales los derechos y deberes básicos establecidos en el ET, en los arts. 4 y 5.

Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo

El deber básico del art. 5.a) del ET respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, por parte del trabajador se encuentra detrás del comportamiento establecido por parte del trabajador especial sobre la asistencia y puntualidad en el trabajo del art. 54.2.a) del ET.

La falta de asistencia del trabajador tiene lugar cuando no asiste al lugar donde debería para realizar su actividad profesional, sin importar el motivo que la justifique⁶⁵¹ y cuando ésta tenía que haberse producido, excluyendo situaciones previstas de ausencia por la norma, como vacaciones, descansos, etc.

La aplicación de esta causa como despido disciplinario del deportista, se realiza conforme al art. 58 del ET sobre faltas y sanciones de los trabajadores⁶⁵², por la que éstos “podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”, y es en los convenios colectivos en vigor donde se pueden encontrar la graduación de faltas y sanciones, siendo también el Tribunal respectivo quien determine el alcance de las ausencias conforme la gravedad de las circunstancias y consecuencias de cada caso concreto⁶⁵³.

Respecto a la justificación de las faltas, es preciso el análisis de cada caso concreto, y en las que la resoluciones judiciales son determinantes para la necesaria aclaración para la correcta

⁶⁵¹ TEIXEIRA CORREIA, L. M. *Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España*. Ed: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1ª edición, Madrid, 2021, p. 285.

⁶⁵² Art. 58 del ET: “1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable. 2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. 3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber”.

⁶⁵³ SSTSJ de Andalucía de 27/01/2000 (rec. 2643/1999) y de Galicia de 22/11/2006 (rec. 4897/2006).

justificación de las faltas, como las ocurridas por lesión del deportista⁶⁵⁴. De hecho, existen sentencias en las que se acepta el despido disciplinario de un jugador profesional de fútbol (véase el convenio colectivo de aplicación) por la ausencia a cinco entrenamientos, señalando que la asistencia del deportista es consustancial a su obligación laboral y no requiere de advertencia previa por parte del empleador⁶⁵⁵.

Indisciplina o desobediencia en el trabajo

Se relaciona el deber laboral básico del art. 5.c) del ET de “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas” con la causa prevista por el art. 54.2.b) del ET, por incumplimiento del deber de obediencia a órdenes o instrucciones del club o entidad deportiva empleadora, ya sean realizadas por personal del equipo técnico, ya por superior jerárquico o por representante de la Dirección o del Consejo de Administración de empresa empleadora.

En este tipo de relaciones de trabajo especiales, los comportamientos señalados de indisciplina o desobediencia tienen factores que potencian la gravedad, ya que éstos pueden ser llevados a cabo ante público o en los vestuarios y en presencia de otros deportistas o del equipo técnico, llegando a tener incluso posible impacto mediático, lo que puede incrementar la trascendencia de los hechos ocurridos por estar relacionados con valores deportivos⁶⁵⁶.

De especial importancia es acudir a la redacción del convenio colectivo y conocer las faltas muy graves y su relación con esta causa, siempre que la conducta del deportista sea grave, culpable e injustificada⁶⁵⁷, llegando a considerar despido disciplinario procedente el del jugador que se negó a jugar⁶⁵⁸ e incluso la pasividad del deportista, que en ocasiones pueden constituir causa justa de despido⁶⁵⁹.

⁶⁵⁴ STSJ da Extremadura de 29 de Noviembre de 1993 (rec. 692/1993).

⁶⁵⁵ STSJ de Cantabria de 18 de diciembre de 2012.

⁶⁵⁶ TEIXEIRA CORREIA, L. M. *Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España*. Ed: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1ª edición, Madrid, 2021, pp. 287-288.

⁶⁵⁷ STSJ de Andalucía de 4 de mayo de 1993.

⁶⁵⁸ STSJ de Andalucía, de 15 de enero de 1999.

⁶⁵⁹ STSJ de Galicia de 2 de mayo de 2008.

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

Causa regulada en el art. 54.2.c) del ET, se relaciona con el deber del trabajador establecido en el 5.a) de “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”, en una violación del deportista profesional del necesario deber de respeto con el resto de las personas con las que mantiene relación por el ejercicio laboral⁶⁶⁰.

La mirada al convenio colectivo es obligatoria para conocer el régimen disciplinario del colectivo al que el deportista pertenezca, debiendo asumir el cumplimiento de las normas ahí previstas. Así, constituyen causa justa de despido por esta conducta las expresiones orales y/o escritas que ocasionen una ofensa moral para quien lo sufre⁶⁶¹, también en el daño físico contemplado por las agresiones⁶⁶², e incluso aquellas que tienen abundamiento en períodos cortos de tiempo, pero con importante alcance ofensivo⁶⁶³. Igualmente son causa de despido las agresiones a compañeros de equipo y los gestos despectivos al público que acude a ver un evento deportivo⁶⁶⁴.

Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del puesto de trabajo

Ambos conceptos, transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, configuran el comportamiento inadecuado grave y culpable del deportista profesional del art. 54.2.d) del ET que es causa de despido disciplinario; conducta relacionada con el deber básico del trabajador del art. 5.c) del ET, de cumplir con sus obligaciones concretas, conforme a las reglas de la buena fe y diligencia, siendo conducta exigible al deportista para cumplir con sus obligaciones

⁶⁶⁰ STSJ de Andalucía de 30/01/2003 (rec. 3912/2002).

⁶⁶¹ STSJ de Galicia de 2 de mayo de 2008.

⁶⁶² STS, de 31 de mayo de 1968.

⁶⁶³ STSJ de Galicia de 14 de septiembre de 2001.

⁶⁶⁴ STS de 19 de mayo de 1986.

contractuales. A este respecto, la regulación del convenio colectivo del régimen disciplinario ha de ser fuertemente considerada, ya que ahí se establecen las tipologías de las faltas y las sanciones, entre las que se incluye el despido.

Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo o normal o pactado

La disminución continuada y voluntaria del rendimiento se regula en el art. 54.2.e) del ET y se relaciona con el deber del trabajador del art. 5.e) del ET de contribuir a la mejora de la productividad de la empresa: causa suficiente que deriva en el despido como sanción, siempre y cuando se acompañe de incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del deportista, como requiere el art. 54.1 del ET. En este caso, se encuentra relacionada especialmente en la disminución del rendimiento deportivo del profesional, ya que el deportista se debe someter a las normas y reglamentos⁶⁶⁵, así como a las indicaciones de su equipo directivo para alcanzar los logros conjuntos y deseados, siguiendo las reglas del juego y empleando las competencias técnicas que sean apropiadas⁶⁶⁶.

Se precisa que la disminución del rendimiento deportivo sea continuada y/o grave, consecuencia del incumplimiento de los principios de buena fe, celo y diligencia, y no de manera aislada: se precisa mal comportamiento y no la mera disminución de rendimiento u obtención de resultados⁶⁶⁷, como recogen sentencias que señalan que no disputar cierto número de partidos de un futbolista, sea causa de despido al deber de probarse la voluntariedad de esa disminución de rendimiento⁶⁶⁸.

⁶⁶⁵ TEIXEIRA CORREIA, L. M. *Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España*. Ed: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1ª edición, Madrid, 2021, pp. 289-291.

⁶⁶⁶ Deber esencial del trabajador ordinario y del trabajador especial, conforme a los arts. 5.a) del ET y 7.1 del RD 1006/1985. Art. 7.1 del RD 1006/1985: “El deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva”.

⁶⁶⁷ SSTSJ de Castilla y León de 21/06/2004 (rec. 1254/2004) y de la Cataluña de 20/10/2010 (rec. 4714/2009).

⁶⁶⁸ SJS nº2 de Sevilla, de 25 de febrero de 2008.

Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo

Incumplimiento causa de despido disciplinario del art. 54.2.f) del ET, vinculado al deber del art. 5.a) respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, por parte del deportista profesional, se relaciona con la obligación del deportista de mantener un adecuado estado de salud y forma física, conforme al art. 7.1 del RD 1006/1985 y mantener sus condiciones físicas y técnicas.

La posibilidad de realizar su actividad deportiva o participar en competiciones deportivas en estado de embriaguez o toxicomanía, aunque ocasional, constituye incumplimiento contractual grave y culpable con relevancia disciplinaria⁶⁶⁹.

Acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa

Es causa de despido disciplinario del art. 54.2.g), en línea con el deber del trabajador del art. 5.a) del ET sobre el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, conforme a la regla de la buena fe y diligencia, el “acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”. El acoso en el ámbito laboral es un tipo de comportamiento contrario a la dignidad de la persona⁶⁷⁰, como el previsto por ejemplo en el art. 7.4 del RD 1006/1985 respecto al derecho del deportista profesional a la ocupación efectiva como trato discriminatorio en caso de ser violado ese derecho⁶⁷¹. De hecho, el acoso

⁶⁶⁹ TEIXEIRA CORREIA, L. M. *Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España*. Ed: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1ª edición, Madrid, 2021, pp. 292-293.

⁶⁷⁰ Art. 10.1 de la CE: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.

⁶⁷¹ Art. 7.4 del RD 1006/1985: “Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva”.

comprende la conducta abusiva o de violencia sistemática, que tiene que estar caracterizada por elementos de frecuencia, intensidad y permanencia⁶⁷².

7. PROCEDIMIENTO Y CONSECUENCIAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

El despido del deportista es la causa de extinción del contrato especial de trabajo suscrito entre el deportista y su club o entidad deportiva incluida en el art. 13.h) del RD 1006/1985, que encuentra mayor concreción regulatoria en el art. 15 del mismo RD al tratar sobre los efectos del contrato por el despido del deportista profesional.

En la realización del despido del deportista profesional debe acudirse al derecho supletorio laboral común, aplicación establecida expresamente en el art. 21 del RD 1006/1985, en lo que no esté regulado en el propio RD a este respecto y siempre que sea compatible con la naturaleza de este tipo especial de relación laboral.

Así, en conformidad del art. 55.1 del ET, se exige que el despido se realice por escrito (por omisión al respecto del RD 1006/1985) conforme a la existencia de un incumplimiento grave y culpable, como reclama el art. 54.1 del ET.

Sin embargo, es necesario acudir a lo dispuesto en los convenios colectivos para determinar si en los mismos se ha establecido algún requerimiento especial en materia de sanción por despido basado en una falta que justifique esa decisión por parte de la empresa empleadora.

El art. 17 del RD 1006/1985 señala que son los convenios colectivos los que recogerán la graduación de faltas y sanciones para los incumplimientos contractuales de los deportistas profesionales⁶⁷³.

⁶⁷² SJS nº2 de Sevilla, de 25 de febrero de 2008,

⁶⁷³ Art. 17 del RD 1006/1985: “*Faltas y sanciones. Uno.—Los incumplimientos contractuales del deportista podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva según su gravedad. Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la Jurisdicción Laboral. Mediante los convenios colectivos se establecerá la graduación de faltas y sanciones, que podrá comprender sanciones pecuniarias como consecuencia de incumplimientos contractuales del trabajador. Dos.—En ningún caso podrán imponerse sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma*

Por ello, se presentan a continuación las referencias identificadas en los convenios colectivos estatales vigentes de aplicación a los diferentes colectivos de deportistas profesionales y la regulación que en ellos se ha previsto.

- Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional (código de convenio núm. 9907355). Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional.

Conforme a su art. 1 sobre su ámbito funcional, el convenio colectivo “establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los ciclistas profesionales que presten sus servicios en los equipos afiliados a la Real Federación Española de Ciclismo, y a aquellos que por razón de su sede social u operativa puedan ser asimilados por la legislación vigente a un centro de trabajo en España”.

El capítulo IV regula el procedimiento sancionador, concretado en el art. 16 sobre faltas y sanciones. En este artículo, se establece como más relevante que “no podrá pactarse en el contrato ni mediante pacto individual ninguna otra sanción o indemnización que tuviera como hecho causante cualquiera de las conductas reguladas en este artículo”.

El convenio colectivo determina: “Toda falta cometida por el corredor ciclista se calificará atendiendo a la importancia, trascendencia e intencionalidad en leve, grave o muy grave. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en atención a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes: 1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días. 2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días. 3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido”. Por ello, las faltas muy graves son las que podrían determinar la aplicación del despido.

notoria la imagen del club o entidad deportiva. No podrán tampoco imponerse sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o en cualquier otra minoración del derecho al descanso del deportista”.

Las faltas muy grave se encuentran detalladas en el apartado C, y son las siguientes:

- a) “Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del equipo.
- b) El robo, hurto o malversación cometidos en bienes de equipo.
- c) Malos tratos de obra o palabra, falta grave al respeto y consideración de compañeros y responsables de equipo.
- d) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento profesional del corredor.
- e) La indisciplina o desobediencia muy grave.
- f) La trasgresión de la buena fe contractual. A estos efectos, se considera trasgresión de la buena fe contractual no comunicar al equipo antes de la firma del contrato de trabajo, la existencia de un procedimiento disciplinario abierto en sede federativa, nacional o internacional, por el uso de sustancias prohibidas que dé lugar a una sanción deportiva. Igualmente se considerará trasgresión de la buena fe contractual la falta de comunicación al equipo, antes de la firma del contrato de trabajo, de hechos acaecidos con anterioridad a la fecha de firma del contrato, que sean susceptibles de apertura de dichos procedimientos disciplinarios, y que sean conocidos por el corredor.
- g) La ausencia reiterada del trabajo sin causa justificada, superior a quince días.
- h) Apoyarse en el uso de sustancias prohibidas, siempre y cuando no exista prescripción facultativa por parte de los servicios médicos del grupo deportivo o en caso excepcional y en este caso con obligación previa de comunicación a los servicios médicos del equipo, del régimen sanitario de la Seguridad Social y no tenga como causa la curación o disminución de cualquier tipo de dolencia física o psíquica, comunicada al equipo, debiéndose ponderar y mesurar la sanción en función de la importancia de la sustancia prohibida utilizada. Para la aplicación de sanción de despido por esta causa la falta deberá ser voluntaria, grave y culpable.
- i) No defender los intereses deportivos y publicitarios de su equipo, provocando retiradas injustificadas y expulsiones de carrera sin causa que las justifique.
- j) No participar en todas las pruebas programadas por el equipo, salvo autorización del director deportivo o responsable de equipo o justa causa, así como participar en las no programadas sin la autorización del grupo deportivo, director deportivo o personal responsable.

- k) La reincidencia en falta grave, de la misma naturaleza, siempre que haya existido apercibimiento de la misma. Asimismo, los contratos de trabajo se podrán extinguir por las causas y con los efectos contemplados en la legislación vigente, sin perjuicio de los señalados en el artículo 30 del presente Convenio”.

El convenio colectivo no establece ningún procedimiento específico en materia de sanción al deportista.

- Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional (código de convenio núm. 99002305011989). Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

El art. 1 del convenio colectivo señala que este convenio “establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los Futbolistas Profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas (en adelante, designados indistintamente como «Club/SAD» o como «Club/SAD»), adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional (en lo sucesivo, denominada como «LNFP»).

El convenio colectivo dispone como anexo V del Reglamento general de régimen disciplinario, que constituye las bases del régimen disciplinario aplicable. En su virtud, se califican las faltas en las categorías de leves (art. 4), graves (art. 5) y muy graves (art. 6), encuadrando entre ellas las siguientes:

1. “La comisión de tres faltas graves en el transcurso de una temporada.
2. La tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de una temporada, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial. Será falta grave la no asistencia que se produzca en un partido que no tenga la naturaleza de oficial.
3. El abandono del trabajo, sin causa justificada, durante la disputa de un partido oficial, siempre que el jugador pudiera continuar participando en el mismo. A estos efectos, no tendrán la consideración de abandono del trabajo, en ningún caso, la expulsión del terreno de juego por decisión arbitral ni la retirada del mismo como consecuencia de lesión.

4. Los graves y reiterados malos tratos de palabra o, en su caso, la agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos.
5. La desobediencia que implicase grave quebranto de la disciplina o que causase perjuicio grave al Club/SAD, incluido el quebrantamiento de sanción.
6. La disminución manifiesta, voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
7. El consumo reiterado de cualquier estupefaciente o el ocasional de los considerados duros.
8. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización por el futbolista de trabajos o actividades que fueran incompatibles con su situación de baja médica.
9. El fraude o el abuso de confianza del jugador en el desempeño de su actividad profesional, cuando de tal conducta se deriven graves perjuicios para su Club/SAD.
10. Las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición.
11. Más de cinco faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes, cuando en este caso se acumule un retraso de veinte minutos, computando el tiempo total de todas las faltas o bien se produzcan más de tres faltas de puntualidad, también en el plazo de un mes, cuando el tiempo total del retraso acumulado supere los veinte minutos.
12. Más de dos faltas de puntualidad a los desplazamientos o partidos por un tiempo superior a diez minutos, producidas en el período de un mes, o más de tres, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, también en el período de un mes”.

Las sanciones previstas en su art. 7 recogen la figura del despido para las faltas muy graves, aunque debe tenerse presente lo regulado para la prescripción de las faltas en su art. 8 que determina para las muy graves que éstas prescriben “a los veinte días –todos ellos naturales– contados a partir de la fecha en que el Club/SAD haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido la infracción, salvo supuesto de ocultación fraudulenta”.

El art. 9 fija el procedimiento sancionador que debe ser seguido. Así se determina que:

1. “Para la sanción de cualquier falta en que un jugador haya podido incurrir será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio previo, de conformidad con lo previsto en los epígrafes siguientes.
2. El procedimiento se iniciará con la notificación al imputado del acuerdo de incoación del expediente por parte de Club/SAD.
3. En el plazo de los cinco días hábiles siguientes se redactará el pliego de cargos para faltas graves y muy graves y de tres días hábiles para faltas leves, del que se dará traslado al expedientado a fin de que, en el plazo de otros diez días hábiles para faltas graves y muy graves y de cinco días hábiles para faltas leves, pueda presentar –si lo desea– el suyo de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa y proponiendo las pruebas de que intente valerse.

En el momento en el que se le comunique el pliego de cargos al expedientado, se le comunicará también si considera oportuno que la AFE tenga conocimiento de dicho pliego, a fin de que si el expedientado, lo estima conveniente, se dé traslado inmediato a dicha Asociación del pliego de cargos a través de un medio de comunicación rápido, que permita dejar en el expediente constancia de la recepción, fecha de ésta y de su contenido. Sólo en el caso de que el expedientado se niegue expresamente a dar traslado del pliego de cargos a la Asociación de Futbolistas Españoles, no se le dará traslado de dicho pliego, debiendo dejarse constancia en el expediente de dicha negativa.

4. Una vez presentado el pliego de descargos, o transcurrido el plazo otorgado para ello sin su articulación, el Club/SAD ordenará, en su caso, la apertura de un período de prueba de entre dos y cinco días hábiles más.
5. En el plazo de otros cinco, o tres días hábiles, según sea el grado de la falta el Club/SAD deberá notificar al imputado la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita, de la que se cursará también copia a la AFE –a través de la LNFP–.
6. Frente a la sanción que le sea impuesta, el expedientado podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.
7. En virtud de las especiales circunstancias concurrentes, que deberán hacerse constar en el acuerdo correspondiente, y sólo cuando se trate de faltas muy graves, el Club/SAD podrán decidir, en cualquier momento de la tramitación del expediente, la suspensión cautelar de empleo del imputado mientras se sustancie el expediente contradictorio, pero

sólo hasta un plazo máximo de quince días, y una vez cumplido este plazo se reintegrará al imputado en la situación laboral, si fuera procedente”.

- IV Convenio colectivo del balonmano profesional (código de convenio núm. 99011755012007). Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV convenio colectivo del balonmano profesional.

Conforme a su art. 1, el convenio colectivo “establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los balonmanistas profesionales que prestan sus servicios para los clubes de balonmano o entidades deportivas integrados en la Liga ASOBAL, así como los derechos y obligaciones exigibles entre las asociaciones firmantes”.

El régimen disciplinario encuentra regulación en el art. 39 al indicar que el mismo se rige por lo dispuesto en el anexo III y “se aplicará en defecto de régimen disciplinario propio de cada club debidamente aceptado por los jugadores y depositada una copia en ASOBAL y otra en AJBM al inicio de cada temporada deportiva”.

Este reglamento determina las faltas en leves (art. 4º), graves (art. 5) y muy graves (art. 6), siendo éstas las siguientes:

1. “La tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el periodo de un mes, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial.
2. El abandono del trabajo, sin causa justificada durante la disputa de un partido oficial.
3. Los injustificados, graves y reiterados malos tratos de palabra o la agresión grave a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional.
4. La simulación de enfermedad o accidente que se entenderá cuando un jugador en baja médica por uno de tales motivos realice trabajos o actividades incompatibles con su situación.
5. La desobediencia que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o que causase perjuicio muy grave al club o SAD.
6. Las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición.

7. Acumulación de dos faltas graves, en el periodo de dos meses.
8. Más de seis faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en un periodo de un mes.
9. Tres o más faltas de puntualidad a desplazamientos o partidos, en el periodo de un mes”.

El art. 7, dedicado a las sanciones, especifica el despido como posible sanción a las faltas muy graves, debiendo tener presente los plazos de prescripción de las faltas del art. 8, que fija “las muy graves a los cincuenta días, todos ellos naturales, contados a partir de la fecha en que el club o SAD haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de esta salvo supuesto de ocultación fraudulenta”.

El art. 9 del reglamento fija el procedimiento sancionador: “1. Para la sanción de las faltas graves o muy graves en que un jugador haya podido incurrir, será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio previo; 2. El procedimiento se iniciará con la notificación por escrito al imputado del acuerdo de incoación del expediente por parte del club o SAD; 3. En el plazo de los ocho días hábiles siguientes, se redactará el pliego de cargos, del que se dará traslado al expedientado, a fin de que, en el plazo de otros diez días hábiles, pueda presentar el de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa, y proponiendo las pruebas de que intente valerse; 4. Una vez presentado el pliego de descargos, o transcurrido el plazo otorgado para ello sin su articulación el club o SAD ordenara, en su caso, la apertura de un periodo de prueba de entre cinco y diez días hábiles más; 5. En el plazo de otros diez días hábiles, el club o SAD deberá notificar al imputado la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita, de la que se cursará también copia a la AJBM, a través de ASOBAL; 6. Frente a la sanción que le sea impuesta, el expedientado podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente; y 7. No se admitirá en ninguna circunstancia, la suspensión de empleo y/o sueldo hasta que no exista resolución del expediente disciplinario”.

Mención especial al art. 10 que regula el expediente de información reservada, determinando que “cuando así se estime oportuno, al tener conocimiento de una supuesta infracción, los clubes o SAD podrán acordar la instrucción reservada, para conocer con exactitud de los hechos acaecidos, antes de dictar la providencia en que se decida la incoación del expediente disciplinario o, en su caso, el archivo de las actuaciones”.

- Convenio colectivo del fútbol sala (código de convenio núm. 99100215012017). Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el convenio colectivo del fútbol sala.

El convenio colectivo, como señala en su art. 1, “establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los jugadores de fútbol sala que prestan sus servicios para Clubes o entidades deportivas adscritos a la LNFS”.

Su art. 30 dispone que el régimen disciplinario se regula en su anexo II por el reglamento general de régimen disciplinario, que según su art. 1, “sienta las bases del Régimen Disciplinario aplicable en el marco de las relaciones laborales existentes entre los clubes o entidades deportivas pertenecientes a la Liga Nacional de Fútbol Sala y los jugadores inscritos en la Asociación de Jugadores de Fútbol Sala”.

Las faltas son calificadas como leves (art. 4), graves (art. 5) y muy graves (art. 7), identificando como muy graves las siguientes:

1. “La tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el periodo de un mes, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial.
2. El abandono del trabajo, sin causa justificada, durante la disputa de un partido oficial.
3. Los injustificados, graves y reiterados malos tratos de palabra, o la agresión grave a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional.
4. La simulación de enfermedad o accidente, que se entenderá existente cuando un jugador en baja médica por uno de tales motivos realice trabajos o actividades incompatibles con su situación.
5. La desobediencia que implique quebranto manifiesto de la disciplina o que causase perjuicio muy grave al club o entidad deportiva.
6. Las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición.
7. El consumo no ocasional de estupefacientes considerados duros.
8. Acumulación de dos faltas graves, en el periodo de dos meses.

9. Más de seis faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en un periodo de un mes.
10. Tres o más faltas de puntualidad a desplazamientos o partidos, en el periodo de un mes.
11. Entrenarse o jugar al fútbol sala con otro club o entidad deportiva, así como participar en cualquier otra actividad deportiva, en ambos casos sin permiso del club o entidad empleadora, durante el periodo de duración de su contrato laboral”.

Conforme al art. 7 del reglamento, la sanción del despido puede producirse por cometerse una falta de carácter muy grave, siempre teniendo en consideración la prescripción de las faltas regulada en el art. 8, donde señala que prescriben “las muy graves a los treinta días - todos ellos naturales-, contados a partir de la fecha en que el club o sociedad anónima deportiva haya tenido conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los tres meses de ésta salvo, supuesto de ocultación fraudulenta”.

El procedimiento sancionador aplicable se encuentra en el art. 9, y dispone que:

1. “Para la sanción de las faltas graves o muy graves en que un jugador haya podido incurrir, será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio previo.
2. El procedimiento se iniciará con la notificación al imputado del acuerdo de incoación del expediente por parte del club o entidad deportiva.
3. En el plazo de los ocho días hábiles siguientes, se redactará el pliego de cargos, del que se dará traslado al expedientado, a fin de que, en el plazo de diez días hábiles, pueda presentar el pliego de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa y proponiendo las pruebas de que intente valerse.
4. Una vez presentado el pliego de descargos o transcurrido el plazo otorgado para ello sin su articulación, el club o entidad deportiva ordenará, en su caso, la apertura de un período de prueba no inferior a cinco ni superior a diez días hábiles.
5. En el plazo de diez días hábiles desde la práctica de las pruebas, en su caso, el club o entidad deportiva deberá notificar al imputado la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación por escrito.
6. Frente a la sanción que le sea impuesta, el expedientado podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.

7. No se admitirá, en ninguna circunstancia, la suspensión de empleo y/o sueldo hasta que no recaiga la resolución del expediente disciplinario”.

Hay que destacar la existencia, por el art. 10, del expediente de información reservada, por el que “los clubes o entidades deportivas podrán acordar la práctica de instrucción reservada para conocer con exactitud de los hechos acaecidos, antes de dictar la providencia en que se decida la incoación del expediente disciplinario o, en su caso, el archivo de las actuaciones”.

- IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, (código de convenio núm. 99015105012005). Resolución de 29 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.

El convenio, conforme al art. 1 “es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios relacionados con el ejercicio físico”.

Dedica el capítulo VII al código de conducta laboral, determinando por su art. 43 la existencia de faltas leves, graves y muy graves, y estableciendo como muy graves las siguientes:

1. “Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
6. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en el puesto de trabajo si repercuten negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito”.

Por el art. 44, respecto al régimen de sanciones, se relaciona el despido como sanción para aquellas faltas muy graves. El art. 45 del convenio colectivo regula el sometimiento de las

partes al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales para los procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

- Convenio colectivo de la empresa «Liga Nacional de Fútbol Profesional, Asociación Deportiva de Derecho Privado» (código de convenio núm. 90103412012019). Resolución de 26 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Liga Nacional de Fútbol Profesional.

Este convenio colectivo regula, conforme a su art. 3, “las relaciones laborales de la Empresa: Liga Nacional de Fútbol Profesional, Asociación Deportiva de derecho privado, y su personal (...)”.

Por su art. 9, se adhiere al “V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), según lo previsto en su punto 3.3.b) y someterán los conflictos que se susciten con carácter preferente al SIMA, salvo que esta entidad no disponga de competencia por razón del ámbito territorial del conflicto”.

El convenio igualmente dedica el capítulo VIII a las faltas y sanciones, clasificando las mismas en leves, graves y muy graves en el art. 49. Entre éstas se señalan:

1. “El incumplimiento de las órdenes de trabajo de un superior o de las instrucciones o normas de trabajo establecidas o políticas de la Empresa, incluidas las relativas a prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento pueda generar daños o perjuicios de cualquier naturaleza, incluyendo el menoscabo de la imagen de la Empresa o suponga un riesgo para la seguridad del resto de trabajadores o de terceros.
2. No facilitar la información o comunicar fuera del plazo legalmente establecido cualquier tipo de información que pueda afectar a la gestión de la relación laboral por parte de la Empresa, a pesar de haber sido requerido por escrito por parte de La Liga para que se entregue la información o se comunique y que en todo caso genere un perjuicio para la Empresa.
3. Dedicarse de forma recurrente a actividades ajenas a las funciones que le corresponden sin autorización u orden previa de su superior jerárquico, siempre y cuando se produzcan daños y/o perjuicios de cualquier entidad.

4. Simular más de una vez la presencia de otro trabajador o suplantar su personalidad valiéndose de su firma, de la contraseña en el caso de dispositivos electrónicos, tarjeta de acceso o tarjeta de control o cualquier otro medio facilitado por la Empresa que requiera identificación personal para su adecuado funcionamiento o control de la Empresa a cualquier efecto.
5. La imprudencia voluntaria en el desarrollo del trabajo que implique riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones propias o de terceros en los que se presten los servicios.
6. El incumplimiento del deber de confidencialidad respecto a los datos, informes, información y documentos de la Empresa o de terceros, que no sean de conocimiento público, que el trabajador conozca por razón de su cargo o como consecuencia de su prestación de servicios en La Liga.
7. Las agresiones, insultos y malos tratos en la prestación de servicios.
8. La ocultación de faltas o incumplimientos de los que el trabajador hubiese tenido conocimiento o presenciado, siempre que ello ocasione daños o perjuicios, así como no advertir inmediatamente a los jefes, superiores u Órgano de Cumplimiento, por medio de los canales habilitados al efecto, de cualquier anomalía de importancia observada que pudiera producir perjuicios de cualquier naturaleza.
9. Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos también de manera voluntaria, en los documentos, materiales, útiles, herramientas, maquinaria, equipos e instalaciones de la Empresa o de terceros a los que hubiera tenido acceso como consecuencia de la prestación de sus servicios.
10. El robo, hurto, fraude y malversación de fondos o bienes de cualquier naturaleza cometidos tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier o tercero con el que tenga relación como consecuencia de la prestación de sus servicios. Entre ellos se entenderán comprendidos la presentación para su abono de gastos privados o que no estén vinculados a la prestación de servicios o el falseamiento de información o documentación que se presente con objeto de obtener compensaciones de gastos que no correspondan.
11. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de autoridad o el abuso de confianza en el desempeño de las gestiones encomendadas.
12. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se considerarán tales más de ocho faltas de puntualidad injustificadas en un período de

treinta días naturales; dieciséis en un período de ciento ochenta días naturales y más de veinticuatro en un año. En el caso de faltas de asistencia, faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

13. La disminución voluntaria en el rendimiento pactado.
14. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. La embriaguez puntual en eventos cuando la persona que esté en estado de embriaguez vista el uniforme de La Liga o ropa con el logo de La Liga.
15. Incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el código ético de La Liga o en el resto de las normas internas establecidas por la misma para la adecuada organización de la prestación de servicios, que pueda producir perjuicios de naturaleza económica, reputacional, de imagen o de cualquier otro tipo, tanto a La Liga como a su personal o a terceros vinculados a La Liga.
16. La competencia desleal o desarrollar actividades que puedan colisionar con los intereses de La Liga o suponer un conflicto de interés con ésta, sin autorización previa.
17. Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral u hostigamiento, ya sea moral, ya sea sexual o por razón de sexo.
18. Presentar denuncia por acoso o por cualquier otro motivo, cuando se demuestre que ésta es manifiestamente falsa o vacía de contenido, habiéndose presentado con el único propósito de perjudicar al denunciado y poner en entredicho su credibilidad.
19. Adoptar represalias directas o indirectas contra quien denuncie o informe sobre una posible infracción o irregularidad detectada o presenciada en el desempeño de su prestación de servicios.
20. La presentación de documentación falsa para acceder sin derecho a ello a beneficios o permisos establecidos en el presente Convenio Colectivo.
21. El uso inadecuado o para fines distintos de los autorizados de los sistemas, herramientas informáticas, incluido internet, dispositivos móviles, maquinaria, vehículos, recursos y, en general, bienes de La Liga, para lo que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral, incumpliendo la normativa interna establecida al efecto, que produzca daños o perjuicios de cualquier naturaleza a La Liga, a los empleados o a terceros.
22. El incumplimiento o falta de diligencia reiterado de las normas de salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo o el que siendo puntual produzca daños o perjuicios a La Liga, a los empleados o a terceros”.

Igualmente, entre las faltas muy graves establece que lo será “cualquier otra prevista por el Estatuto de los Trabajadores o la normativa vigente”. El despido se reserva, según el art. 50, para la sanción por cometer falta muy grave. El convenio no señala ningún régimen especial o procedimiento para la imposición de sanciones.

- Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (código de convenio núm. 99100245012020). Resolución de 11 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol.

Este convenio “establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las Futbolistas Profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas (en adelante, designados indistintamente como «Club/SADs» o como «Club/SAD»), que participen en el Campeonato Nacional de Liga de Primera División Femenina” (art. 1). El anexo III establece el reglamento general de régimen disciplinario. En él se determina que existen tres tipos de faltas: leves (art. 4), graves (art. 5) y muy graves (art. 6), determinando para categoría las siguientes:

1. “La comisión de tres faltas graves en el transcurso de una temporada.
2. La tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de una temporada, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial. Será falta grave la no asistencia que se produzca en un partido que no tenga la naturaleza de oficial.
3. El abandono del trabajo, sin causa justificada, durante la disputa de un partido oficial, siempre que la Futbolista pudiera continuar participando en el mismo. A estos efectos, no tendrán la consideración de abandono del trabajo, en ningún caso, la expulsión del terreno de juego por decisión arbitral ni la retirada del mismo como consecuencia de lesión.
4. Los graves y reiterados malos tratos de palabra o, en su caso, la agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del

desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos.

5. La desobediencia que implicase grave quebranto de la disciplina o que causase perjuicio grave al Club/SAD, incluido el quebrantamiento de sanción.
6. La disminución manifiesta, voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
7. El consumo reiterado de cualquier estupefaciente o el ocasional de los considerados duros.
8. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización por la Futbolista de trabajos o actividades que fueran incompatibles con su situación de baja médica.
9. El fraude o el abuso de confianza de la Futbolista en el desempeño de su actividad profesional, cuando de tal conducta se deriven graves perjuicios para su Club/SAD.
10. Las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición.
11. Más de cinco faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes, cuando en este caso se acumule un retraso de veinte minutos, computando el tiempo total de todas las faltas o bien se produzcan más de tres faltas de puntualidad, también en el plazo de un mes, cuando el tiempo total del retraso acumulado supere los veinte minutos.
12. Más de dos faltas de puntualidad a los desplazamientos o partidos por un tiempo superior a diez minutos, producidas en el período de un mes, o más de tres, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, también en el período de un mes”.

La sanción del despido, en virtud del art. 7 del reglamento, está prevista para las faltas muy graves, siempre teniendo en consideración los plazos de prescripción de las faltas, que, en el supuesto de faltas muy graves, conforme al art. 8, prescriben a “los veinte días –todos ellos naturales– contados a partir de la fecha en que el Club/SAD haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido la infracción, salvo supuesto de ocultación fraudulenta”. El procedimiento sancionador se regula en el art. 9 de reglamento, y en él se dispone:

1. “Para la sanción de cualquier falta en que una Futbolista haya podido incurrir será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio previo, de conformidad con lo previsto en los epígrafes siguientes.
2. El procedimiento se iniciará con la notificación a la Futbolista afectada del acuerdo de incoación del expediente por parte de Club/SAD.
3. En el plazo de los cinco días hábiles siguientes se redactará el pliego de cargos para faltas graves y muy graves y de tres días hábiles para faltas leves, del que se dará traslado a la expedientada a fin de que, en el plazo de otros diez días hábiles para faltas graves y muy graves y de cinco días hábiles para faltas leves, pueda presentar –si lo desea– el suyo de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa y proponiendo las pruebas de que intente valerse.

En el momento en el que se le comunique el pliego de cargos a la Futbolista, se le comunicará también si considera oportuno que su sindicato tenga conocimiento de dicho pliego, a fin de que si la expedientada, lo estima conveniente, se dé traslado inmediato al sindicato del pliego de cargos a través de un medio de comunicación rápido, que permita dejar en el expediente constancia de la recepción, fecha de ésta y de su contenido. Sólo en el caso de que la Futbolista se niegue expresamente a dar traslado del pliego de cargos a su sindicato, no se le dará traslado de dicho pliego, debiendo dejarse constancia en el expediente de dicha negativa.

4. Una vez presentado el pliego de descargos, o transcurrido el plazo otorgado para ello sin su articulación, el Club/SAD ordenará, en su caso, la apertura de un período de prueba de entre dos y cinco días hábiles más.
5. En el plazo de otros cinco, o tres días hábiles, según sea el grado de la falta, el Club/SAD deberá notificar a la Futbolista afectada la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita, de la que se cursará también si así lo hubiera solicitado la Futbolista copia a su sindicato.
6. Frente a la sanción que le sea impuesta, la Futbolista podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.
7. En virtud de las especiales circunstancias concurrentes, que deberán hacerse constar en el acuerdo correspondiente, y sólo cuando se trate de faltas muy graves, el Club/SAD podrán decidir, en cualquier momento de la tramitación del expediente, la suspensión cautelar de empleo de la Futbolista afectada mientras se sustancie el expediente

contradictorio, pero sólo hasta un plazo máximo de quince días, y una vez cumplido este plazo se reintegrará a la Futbolista en la situación laboral, si fuera procedente”.

- IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB (código de convenio núm. 9900857011994). Resolución de 3 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB.

El convenio “regula determinados aspectos del régimen de prestación de servicios de los jugadores que participen en las competiciones profesionales de baloncesto masculino de los clubs o SAD integrados en la ACB, así como del régimen de derechos y obligaciones exigibles entre las Asociaciones firmantes” (art. 1). El art. 34 del convenio dispone la existencia del reglamento general que se adjunta como anexo 3. Este reglamento, señala su art. 1, “sienta las bases del régimen disciplinario aplicable en el marco de las relaciones laborales existentes entre los clubs o SAD pertenecientes a la ACB y los jugadores inscritos en las competiciones profesionales de baloncesto masculino organizadas por ésta, resultando, pues, de preceptiva observancia para todos ellos en las materias objeto de regulación directa”.

Las faltas son calificadas como leves (art. 3), graves (art. 4) y muy graves (art. 5), identificando como tales:

1. “La tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de un mes, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial. Se entenderá incluida en este epígrafe la inasistencia a tres o más convocatorias –aun mediando lesión que no impida la presencia– si el Jugador hubiese sido llamado expresamente a ellas por el entrenador o el responsable del club o SAD.
En cualquier caso, será constitutiva de falta muy grave la comisión de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el curso de una misma temporada.
2. El abandono del trabajo, sin causa justificada durante la disputa de un partido oficial, siempre que el jugador pudiera continuar participando en el mismo –ya que en otro caso será grave, al igual que el abandono que se produzca en partido que no tenga naturaleza oficial–.

3. Los injustificados, graves y reiterados malos tratos de palabra o la agresión grave a cualesquiera personas, cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional.
4. La desobediencia que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o que causase perjuicio grave al Club o SAD, incluido el quebrantamiento de sanción.
5. La disminución manifiesta, voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado. De no ser continuada, será considerada falta grave.
6. El consumo no ocasional de estupefacientes considerados duros, así como la embriaguez habitual.
7. La simulación de enfermedad o accidente, que se entenderá existente cuando un Jugador en baja médica por uno de tales motivos realice trabajos o actividades incompatibles con su situación.

También se integrará en este epígrafe toda manipulación efectuada para prolongar artificialmente la baja de que se trate.

No se entenderá incluida en este epígrafe la conducta del jugador amparada en una divergencia de criterios médicos explicitada ante el club acerca de su concreta enfermedad o accidente.

8. El fraude –en cualquier caso– o el abuso de confianza del jugador en el desempeño de su actividad profesional –cuando de tal conducta se deriven graves perjuicios para su club o SAD–.
9. Las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición. En este supuesto, de imponerse la sanción de multa, podría ésta llegar hasta 18.000 €, siempre que no supere el 50% de su salario.
10. La reincidencia en la falta grave prevista en el artículo 4.6.
11. La agresión a un componente del equipo arbitral, dirigente deportivo, miembro de los equipos, espectador, o en general cualquier persona cuando la acción sea grave o lesiva.
12. La realización de actos que provoquen la suspensión definitiva del encuentro.
13. La sanción federativa por dopaje cuando se trate de cualesquiera de las sanciones previstas en el artículo 22.1 de la Ley Orgánica 3/12, de 20 de junio, y siempre que no se las hubiera administrado o facilitado el propio club, sus dirigentes, servicios médicos o técnicos.

14. La condena por cualesquiera de las conductas tipificadas en el artículo 361 bis del Código Penal”.

La sanción por despido, según el art. 6, se aplica a las faltas muy graves, siempre que se cumpla lo dispuesto al respecto de la prescripción de las sanciones, en el que se determina por el art. 7 que prescriben “las muy graves a los 20 días –todos ellos naturales– contados a partir de la fecha en que el Club o SAD haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de ésta, salvo supuesto de ocultación fraudulenta (...)”.

El procedimiento sancionador se establece en el art. 8 del reglamento, y determina lo siguiente:

1. “Para la sanción de las faltas graves o muy graves en que un jugador haya podido incurrir será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio previo, de conformidad con lo previsto en los epígrafes siguientes.
2. El procedimiento se iniciará con la notificación al imputado del acuerdo de incoación del expediente por parte del Club o SAD.
3. En el plazo de los 5 días hábiles siguientes se redactará el pliego de cargos, del que se dará traslado al expedientado a fin de que, en el plazo de otros 10 días hábiles, pueda presentar –si lo desea– el suyo de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa y proponiendo las pruebas de que intente valerse.
4. Una vez presentado el pliego de descargos, o transcurrido el plazo otorgado para ello sin su articulación, el Club o SAD ordenará, en su caso, la apertura de un período de prueba de entre 2 y 5 días hábiles más.
5. En el plazo de otros 5 días hábiles, el Club o SAD deberá notificar al imputado la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita, de la que se cursará también copia a la ABP –a través de la ACB–.
6. Frente a la sanción que le sea impuesta, el expedientado podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente, y
7. En virtud de las especiales circunstancias concurrentes, y cuando se trate de faltas muy graves, el Club o SAD podrá decidir, en cualquier momento de la tramitación del expediente, la suspensión cautelar de empleo del imputado por mientras se sustancie aquélla y hasta el plazo máximo previsto para tal tramitación en este artículo”.

El despido tendrá como consecuencia cualquiera de las tres alternativas establecidas en los arts. 55 y 56 del ET: nulo, procedente o improcedente.

Efectos del despido disciplinario declarado procedente

El despido procedente, aquel que acredita el incumplimiento grave y culpable del trabajador conforme al art. 54.4 del ET, no genera derecho a indemnización conforme al art.15.2 del RD 1006/1985, y convalida la extinción del contrato de trabajo, sin derecho tampoco a salarios de tramitación, conforme al art. 54.7 del ET⁶⁷⁴.

Por tanto, el despido procedente del deportista profesional en primer lugar confirma la extinción del contrato de trabajo y, en segundo término, no le atribuye derecho alguno a compensación ni, en tercer lugar, a salarios de tramitación.

Sin embargo, el art. 15.2 del RD 1006/1985 señala que “a falta de pacto al respecto, la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo”, norma específica de esta relación laboral en comparación a la regulación laboral común, por la que se permite se indemnice, si así ha sido pactado, a la empresa empleadora del deportista por parte de él, en concepto de resarcimiento de daños o como sea acordado entre las partes. Indemnización lógica por la importante inversión que la entidad empleadora suele hacer para la formación y el desarrollo competitivo del deportista profesional⁶⁷⁵.

En ausencia de pacto entre las partes, la regulación puede estar prevista en el convenio colectivo de aplicación e incluso, las resoluciones judiciales pueden atribuir compensaciones económicas a favor del club o entidad deportiva, dependiendo de los daños causados por el deportista,

⁶⁷⁴ AYALA FERNÁNDEZ, A. *Análisis de la extinción de la relación laboral especial de los deportistas profesionales* (Trabajo fin de máster). Director: Juan Antonio de Lanzas Sánchez. Universidad Europea, Escuela de Postgrado, Madrid, 2022, p. 28.

⁶⁷⁵ AYALA FERNÁNDEZ, A. *Análisis de la extinción de la relación laboral especial de los deportistas profesionales* (Trabajo fin de máster). Director: Juan Antonio de Lanzas Sánchez. Universidad Europea, Escuela de Postgrado, Madrid, 2022, p. 29.

conforme al art. 15.2 del RD 1006/1985 como recoge doctrina sobre este asunto⁶⁷⁶ y sentencias de los tribunales laborales⁶⁷⁷. Es la ausencia de acuerdo la que posibilita esta alternativa indemnizatoria para que el juzgador determine si procede, siempre superior a dos meses por año de servicio, conforme al art. 15.1 del RD 1006/1985⁶⁷⁸.

Efectos del despido declarado improcedente

El despido es declarado improcedente cuando la entidad deportiva no cumple con los requisitos legales de forma exigidos⁶⁷⁹ y/o no demuestra los fundamentos graves y culpables exigidos por las normas para que el despido sea la sanción adecuada, conforme establece el art. 55.4 del ET.

Al respecto de la indemnización, el art. 110.1.c) de Ley reguladora de la jurisdicción social dispone que en los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial: el RD 1006/1985. Indemnización que con carácter general se encuentra estipulada en el art. 56.1 del ET para el derecho laboral común y que se corresponde a “una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades”.

Sin embargo, el RD 1006/1985 regula el despido improcedente de manera diferente al ET. Concretamente establece en su art. 15.1 que el trabajador deportista profesional tendrá derecho, de no producirse la readmisión, a una indemnización “que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte

⁶⁷⁶ Al respecto, ALFONSO MELLADO, C. L. *Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante el desarrollo de la relación laboral*. Ed: Tirant lo Blanch, 1ª edición, Madrid, 1994, pp. 60-82; y MELLA MÉNDEZ, L. “La responsabilidad civil por daños en el contrato de trabajo”. *Segunda Ponencia Temática. La responsabilidad civil por daños en las relaciones laborales: XXIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2013, p. 231.

⁶⁷⁷ SSTs de 23/11/1989 y de 14/11/2007 (Rec. 4726/06 y de 30/11/2011 (Rec. 88/11)).

⁶⁷⁸ CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C. *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*. Ed: Aranzadi, 1ª edición, Pamplona, 2017, p. 206.

⁶⁷⁹ STSJ da Cataluña de 25/10/2002 (rec. 4987/2002).

proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato”, habiendo polémica al respecto⁶⁸⁰. Por tanto, la cuantía de la indemnización y los conceptos incluidos en la misma pueden ser fijados en pacto celebrado tanto por las partes en acuerdo individual⁶⁸¹, como en la regulación colectiva del convenio colectivo⁶⁸².

La diferencia de indemnización del ET y del RD 1006/1985 ha generado corrientes diversas de la doctrina: una favorable al derecho del trabajador deportivo⁶⁸³, y otra, en sentido contrario, confiriendo la posibilidad de una indemnización y no readmisión⁶⁸⁴. Ello fue así hasta la sentencia del TS de 21/01/1992⁶⁸⁵, que declaró que no es admisible la reincorporación del deportista⁶⁸⁶, salvo que hubiera un pacto en ese sentido por las partes⁶⁸⁷. La indemnización por determinar por el juzgador obliga a un doble cálculo: determinar la indemnización mínima con los criterios de la norma y efectuar una valoración de las circunstancias concurrentes⁶⁸⁸.

⁶⁸⁰ Sobre la polémica en esta materia véase por todos DESDENTADO BONETE, A. Y MUÑOZ RUIZ, A. B. *El contrato de trabajo deportivo a través de la jurisprudencia*. Ed: Francis Lefebvre, Madrid, 2015, pp. 121-122.

⁶⁸¹ Se trata de una indemnización de un importe mínimo y no de un importe máximo. Sin embargo, DESDENTADO BONETE, A. Y MUÑOZ RUIZ, A. B. *El contrato de trabajo deportivo a través de la jurisprudencia*. Ed: Francis Lefebvre, Madrid, 2015, p. 123.

⁶⁸² ROQUETA BUJ, R. “La extinción del contrato del deportista profesional (I)”. En: PALOMAR OLMEDA, A. (coord.). *Régimen jurídico del deportista profesional*. Ed: Thomson Reuters, Madrid, 2016, pp. 245 a 251.

⁶⁸³ Defendiendo esta posición SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.; ALONSO OLEA, M.; y GUERRERO OSTOLAZA, J. M. *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Ed: Civitas, Madrid, 1991, p. 105.

⁶⁸⁴ STSJ de Andalucía/Málaga de 04/05/1993 (AS 1993, 2282).

⁶⁸⁵ RJ 1992, 54, rec. 1377/1990.

⁶⁸⁶ SSTSJ de Extremadura de 29/11/1993 (rec. 692/1993) de Galicia de 30/11/1998 (rec. 4122/1998), de Cataluña de 30/05/2000 (rec. 340/2000), de Galicia de 30/04/2002 (rec. 240/2002) y de Cantabria de 16/02/2006 (rec. 85/2006)

⁶⁸⁷ AYALA FERNÁNDEZ, A. *Análisis de la extinción de la relación laboral especial de los deportistas profesionales* (Trabajo fin de máster). Director: Juan Antonio de Lanzas Sánchez. Universidad Europea, Escuela de Postgrado, Madrid, 2022, p. 29.

⁶⁸⁸ ROQUETA BUJ, R. “La extinción del contrato del deportista profesional (I)”. En: PALOMAR OLMEDA, A. (coord.). *Régimen jurídico del deportista profesional*. Ed: Thomson Reuters, Madrid, 2016, p. 245.

La existencia de pacto entre las partes del art. 15.1 del RD 1006/1985 se traduce en una cláusula de fijación previa de daños y perjuicios por el incumplimiento del deportista⁶⁸⁹, entendida como cláusula contractual delimitadora de responsabilidad civil. Opción⁶⁹⁰ que otorga un papel de garante al juzgador.

En resumen, el art. 15.1 del RD 1006/1985 establece tres maneras de aplicar la indemnización, atendiendo al caso específico del deportista profesional y la empresa empleadora: en primer lugar, la automática o indemnización pactada; segundo, la mínima de dos mensualidades más la parte proporcional; y tercer, aquella que tiene en consideración el caso concreto⁶⁹¹.

Efectos del despido declarado nulo

El despido es declarado nulo, conforme al art. 55.5 del ET cuando “que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora”⁶⁹².

Igualmente, el art. 55.5 dispone las siguientes otras causas de nulidad del despido: “a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo,

⁶⁸⁹ Art. 1.152 del Código Civil: “En las obligaciones con cláusula penal, la pena sustituirá a la indemnización de daños y el abono de intereses en caso de falta de cumplimiento, si otra cosa no se hubiere pactado. Sólo podrá hacerse efectiva la pena cuando ésta fuere exigible conforme a las disposiciones del presente Código”.

⁶⁹⁰ TEIXEIRA CORREIA, L. M. *Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España*. Ed: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1ª edición, Madrid, 2021, p. 301.

⁶⁹¹ CANTALAPIEDRA TRICAS, M. *La relación laboral especial de los deportistas profesionales* (Trabajo fin de grado). Director: Sara Alcázar Ortiz. Universidad de Zaragoza, Facultad de Derecho, Zaragoza, 2018, p. 30.

⁶⁹² Modificación introducida por: Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, 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; b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral; y c) El 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, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”. Importante es destacar que “el despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir” (art. 55.6 del ET).

Sin embargo, existe otra contradicción entre las dos normas: el ET señala en su art. 55.6⁶⁹³ la posibilidad de reintegración del trabajador y el art. 15.1 del RD 1006/1985 que excluye expresamente la misma, al deportista profesional⁶⁹⁴. Sobre este asunto, se recuerda el art. 21 del RD 1006/1985 y la concesión que hace al ET y demás norma laborales para su aplicación como derecho supletorio “en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”, por lo que es de aplicación lo dispuesto en el RD 1006/1985, sin mayor controversia.

⁶⁹³ Art. 55.6 del ET: “El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”.

⁶⁹⁴ Art. 15.1 del RD 1006/1985: “(...) En caso de despido improcedente, sin readmisión (...)”

CAPÍTULO SÉPTIMO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ARTISTAS, TÉCNICOS Y AUXILIARES EN EL ÁMBITO DE LAS ARTES ESCÉNICAS, AUDIOVISUALES Y MUSICALES

1. Evolución histórica de la relación de trabajo de los artistas en espectáculos públicos. 2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial de las artes escénicas, audiovisuales y musicales. 3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común. 4. Causas de extinción de la relación laboral. 5. El régimen disciplinario de artistas, técnicos y auxiliares: fundamento y virtualidad. 6. Alcance y casuística del despido disciplinario. 7. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario.

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

La primera referencia localizada de la actividad artística se remonta, en las primeras normas laborales, a la Ley de 26 de julio de 1878⁶⁹⁵ de trabajos peligrosos de los niños (en los que incluía como trabajos peligrosos los de “equilibrio, fuerza, dislocación, valor o proeza física” llevados a cabo por los profesionales del circo) y de protección de la infancia. En esta Ley se menciona la figura del empleador para representaciones de artistas “ejerciendo las profesiones de acróbatas, gimnastas, funámbulos, buzos, domadores de fieras, toreros, directores de circo u otras análogas, empleen en las representaciones de esa especie”.

La norma imponía deberes a los empleadores de trabajadores menores de veinticinco años para poder lograr la preceptiva licencia de celebración de espectáculos: edad, filiación, patria e identidad de estos, con especial tratamiento a los menores de dieciséis años⁶⁹⁶.

⁶⁹⁵ Publicada en la Gaceta de 28 de julio de 1878.

⁶⁹⁶ Sobre la situación de los menores: la Real Orden de 8 de noviembre de 1881 (Gaceta de 9 de noviembre) y la Circular de la Fiscalía del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 1893 (Gaceta de 23 de febrero).

En 1900, la Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900⁶⁹⁷ en su art. 3.13 señalaba los teatros, respecto a su personal asalariado, dentro de las industrias o trabajos de los que se derivaban responsabilidad del patrono, fijando en el art. 4 que los obreros tendrían derecho a una indemnización en el caso de sufrir un accidente de trabajo en el ejercicio de la profesión o en el trabajo que realizasen.

Poco tiempo después, la Ley de 13 de marzo de 1900⁶⁹⁸ fijaba las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños, en la que se establecía en su artículo 6: “queda prohibido a los menores de diez y seis años todo trabajo de agilidad, equilibrio, fuerza o dislocación en espectáculos públicos”. Esta prohibición, continúa indicando el artículo, es aplicable a cualquier clase de trabajo, aunque revista carácter literario o artístico ejecutado en espectáculo público.

Importante es destacar la referencia de la norma a los ‘espectáculos públicos’, en clara denominación al lugar en que se realiza el trabajo por los artistas, también en la actualidad.

Igualmente, y con relación a la anterior prohibición, el mismo artículo 6 de la Ley establece que también los directores de las compañías que los contraten (además de sus padres o tutores) serán penados conforme art. 1 de la Ley de 26 de julio de 1878 anteriormente citada.

En cumplimiento de la Ley de 13 de marzo de 1900 se aprobó el Reglamento de 13 de noviembre de 1900⁶⁹⁹ bajo la figura de Real Decreto, en el que se disponía en el art. 10 que los menores de dieciséis años no podrían trabajar en espectáculos si sus padres o tutores no justificasen con carácter previo su mayoría de edad, con la documentación correspondiente (certificación del Registro Civil, se indica en el art. 16.3).

Del mismo modo, el Reglamento hace referencia al trabajo de las mujeres en espectáculos en el art. 17, exigiendo igualmente la justificación de la mayoría de edad para poder desempeñar su trabajo, señalando peculiaridades en caso de embarazo o lactancia.

⁶⁹⁷ Publicada en la Gaceta de Madrid de 31 de enero de 1900, núm. 31, pp. 363-364.

⁶⁹⁸ Publicada en la Gaceta de Madrid el 14 de marzo de 1900.

⁶⁹⁹ Publicado en la Gaceta de los días 15 y 16 de noviembre de 1900.

La siguiente regulación y referencia normativa se encuentra en la Ley Reformada, relativa a los Accidentes de Trabajo de 10 de enero de 1922⁷⁰⁰ y en su Reglamento de desarrollo⁷⁰¹. La Ley de 10 de enero de 1922 vuelve a considerar en su art. 2 la responsabilidad del patrono de los accidentes de trabajo ocurridos en sus operarios en el ejercicio de la profesión o trabajo encomendado, señalando entre las industrias que dan lugar a esta responsabilidad del patrono la de los teatros, con respecto a su personal obrero, como recoge el art. 3.8º, al igual que el personal artístico (y al administrativo), aunque en este caso estableciendo como límite siempre que sus haberes no superen las 15 pesetas diarias: en cualquier caso, el precepto determina que la indemnización derivada del accidente de trabajo se computa teniendo en cuenta la “ganancia media anual de los interesados”. La limitación de 15 pesetas dejaba fuera de responsabilidad al personal que tuviera una retribución mayor a la establecida como límite.

Igualmente, el art. 35 establece que los conflictos que pudieran desarrollarse en la aplicación de la Ley tendrán a los Tribunales Industriales como los órganos encargados de resolverlos, por medio del procedimiento contencioso establecido en la Ley de 22 de julio de 1912 reformando la de 19 de mayo de 1908, sobre Tribunales industriales⁷⁰², que derogaba tanto la ley de 19 de mayo de 1908 sobre Tribunales industriales como las demás disposiciones que se opusieran a la propia ley, como así se dictaba en la Disposición Final.

En esta Ley sobre Tribunales industriales de 1912, en su art. 1º se define tanto a los patronos como a los obreros sujetos a la norma para su aplicación, considerando entre los obreros “la persona (...) que presta habitualmente un trabajo manual por cuenta ajena (...) (y) están también comprendidos en este concepto (...) y cualesquiera otros que presten trabajo manual o servicios asimilados por las leyes al trabajo manual”. De igual modo, la Ley regula en su art. 7º, apartado segundo, la competencia de los Tribunales industriales para conocer “de los pleitos que surjan en aplicación de la Ley de Accidentes de trabajo (...)”, además de establecer el procedimiento contencioso que debe seguirse.

⁷⁰⁰ Publicada en la Gaceta el 11 de enero de 1922.

⁷⁰¹ Real Decreto, de 29 de diciembre, aprobando el Reglamento provisional para la aplicación de la Ley de reforma relativa a los accidentes de trabajo, de 10 de enero de 1922 (publicado en la Gaceta núm. 192, de 31 de diciembre de 1922).

⁷⁰² Publicación en la Gaceta de Madrid, núm. 148, de 23 de julio de 1912, páginas 170 a 174.

Posteriormente se publica el Real decreto-ley por el que se aprueba el Código del Trabajo de 23 de agosto de 1926⁷⁰³, en el que se establecía en su artículo primero, quiénes podían celebrar un contrato de trabajo haciendo referencia, tanto al obrero (obligado a ejecutar una obra o realizar un servicio) como al patrono (quien se beneficia de la acción del obrero), a cambio de precio cierto.

En el Libro Tercero, dedicado a los accidentes de trabajo, de este Código de Trabajo, se incluye en el art. 146, entre las industrias que dan lugar a responsabilidad del patrono, la señalada en el apartado 8º, la de los teatros, tanto respecto de su personal obrero como el personal artístico, manteniendo la exigencia de la norma anterior, de no exceder en sus haberes de 15 pesetas diarias.

La Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931⁷⁰⁴, en su art. 6 incorpora la novedad como trabajadores de “los llamados trabajadores intelectuales”, además de cualesquiera otros semejantes, y por tanto, quedan incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley y sometidos al contrato de trabajo, conforme al art. 1º y su definición de contrato de trabajo, y del art. 2º respecto del objeto del contrato: “todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo dependencia .ajenas, o todo servicio que se preste en iguales condiciones, incluso el doméstico”.

La Ley de 27 de noviembre de 1931, relativa a los Jurados mixtos, del trabajo industrial y rural, de la propiedad rústica y de la producción y las industrias agrarias⁷⁰⁵, determinó que los Jurados Mixtos del trabajo industrial y rural regulaban la vida de la profesión o profesiones, conforme a lo establecido en su art. 2º, estableciendo en su apartado 23 entre las industrias clasificadas los trabajos y profesiones realizados en “espectáculos públicos”, y al que se aplicaba un Jurado Mixto provincial de Trabajo (art. 5º).

⁷⁰³ Publicado en la Gaceta, núm. 192, en los días 1, 2 y 3 de septiembre de 1926.

⁷⁰⁴ Publicado en la Gaceta de Madrid, núm. 326, el 22 de noviembre de 1931.

⁷⁰⁵ BOE núm. 2.101, de 28 de noviembre de 1931.

El Decreto de 26 de enero de 1944, que aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo⁷⁰⁶, mantiene la figura anterior de los trabajadores intelectuales, ya que en su artículo 1º entendía por contrato de trabajo “aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella”. Los artistas, sin ser expresamente mencionados, se entendían incluidos dentro del ámbito de esta norma y en la regulación del contrato de trabajo, máxime cuando no se encontraban entre las actividades excluidas del art. 2 (trabajo familiar, trabajos ocasionales y servicio doméstico), del art. 7 (personal de alta dirección) y art. 8 (funcionarios públicos).

La fuerza del sentido de inclusión en el trabajo ordinario se intensifica por lo regulado en el Decreto por el que se aprueban los textos refundidos de las Leyes de contrato de embarque, aprendizaje y trabajo de mujeres y niños y trabajo a domicilio, publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 102, de 11 de abril de 1944. Este decreto en su Título V regulaba el contrato de trabajo de los menores, regulando en su art. 176 el trabajo de aquellos menores de 16 años en espectáculos públicos, exigiendo tanto la autorización de la Delegación de Trabajo como el permiso de la Comisaría de Vigilancia donde el menor haya trabajado, con especial regulación tanto para los menores de 14 años, como menores entre 14 y 16 años.

El art. 177 regula las condiciones para los mayores de 16 y menores de 18 años, fijando la necesaria autorización de la Inspección de Trabajo, solicitada por sus padres, tutores o por el director de la empresa. La regulación se completa con lo dispuesto en los arts. 178 y 179 del Decreto.

Con posterioridad fueron aprobadas: la Orden de 31 de diciembre de 1948, por la que se aprueba el Reglamento Nacional de Trabajo en la industria cinematográfica (publicada en el BOE núm. 24, de 21 de enero de 1949), reguladora de las relaciones de trabajo en las empresas de las Industrias Cinematográficas; la Orden de 26 de febrero de 1949 por la que se aprueba el Reglamento Nacional de Trabajo para los Profesionales del Teatro, Circo y Variedades (BOE

⁷⁰⁶ BOE núm. 55, de 24 de febrero de 1944.

de 19 de marzo de 1949); la Orden de 31 de octubre de 1949, por la que se modifica la Reglamentación de Trabajo de los profesionales de teatro y variedades (BOE, 20 de noviembre de 1949); y la Orden de 13 de junio de 1964, por la que se incluye a los artistas cinematográficos de reparto en el ámbito de la Reglamentación de Nacional de trabajo para la industria cinematográfica (BOE, núm. 163, de 8 de julio de 1964). Normas que planteaban dudas sobre el correcto encuadramiento de determinados artistas en la aplicación del ámbito que a los artistas pudiera corresponder, como el caso de los artistas de cabecera de cartel o de reparto: ora excluidos, ora incluidos⁷⁰⁷.

El encuadramiento de los ‘artistas de espectáculos públicos’ como relación laboral de carácter especial se produce expresamente y por primera vez, en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976⁷⁰⁸, norma que “constituye un propósito de actualización y perfeccionamiento de aspectos fundamentales de la normativa del trabajo, introduciendo normas nuevas o actualizando otras que se consideran superadas por la realidad”, tal y como se expone en la exposición de motivos de la Ley.

Concretamente su artículo 3 lo dedica a la enumeración de las relaciones laborales especiales, que son definidas como aquellas que reúnan las características del art. 1.1: es decir, aquellas actividades laborales que son realizadas de manera retribuida, por cuenta y dependencia ajenas y que no estén excluidas en el art. 2 (funcionarios públicos, personal al servicio del Estado, Corporaciones Locales y Entidades Públicas, prestaciones personales obligatorias, desempeño del cargo de Consejero, trabajos ocasionales a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, trabajos familiares no asalariados) y que se identifiquen en el listado de la norma. El apartado j) del art. 3 de la Ley 16/1976 recoge ‘el trabajo de los artistas de espectáculos público’, en el que el empleo de la preposición ‘de’ en lugar de la actual ‘en’, hace referencia a la pertenencia del artista al mundo del espectáculo, más que al lugar o al modo en que la actividad artística es realizada⁷⁰⁹.

⁷⁰⁷ RUANO ALBERTOS, S. “La especial relación laboral de los artistas en espectáculos públicos”. *Diálogos Jurídicos España-México*, 2017, núm. 6, p. 147.

⁷⁰⁸ Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales (BOE, núm. 96, de 21 de abril de 1976).

⁷⁰⁹ ALZAGA RUIZ, I. “La relación laboral de los artistas”. Madrid: Consejo Económico y Social de España, 2001, p. 54.

La técnica empleada por esta Ley, como norma articulada con el objetivo de ser de inmediata aplicación, al mismo tiempo que con la intencionalidad de refundir posteriormente en un solo texto articulado la regulación laboral de rango legal de las relaciones laborales, fue anteriormente empleada por la Ley 193/1963 de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social⁷¹⁰, norma que incorporaba la coexistencia de un régimen general de la Seguridad Social con regímenes especiales, y que se marcaba el propósito, justificado en su exposición de motivos, de disponer de un sistema de Seguridad Social en el que quedarán encuadrados todos los españoles que reuniesen las condiciones previstas en la Base segunda, cualquiera que sea su actividad profesional, aunque no haga referencia a la figura del artista en todo el desarrollo de la norma especialmente en la Base tercera en la que trata los regímenes y sistemas especiales.

La Ley 16/1976, se otorgó un plazo de dos años, como así se recogía en su disposición adicional cuarta, las disposiciones especiales del art. 3, regulación que nunca tuvo lugar pese al largo tiempo dispuesto para ello. Durante el tiempo de aprobación, la disposición transitoria permitía que, a la espera de esta regulación especial, se siguiera aplicando la normativa que se venía aplicando, manteniéndola en vigor. La Ley de Relaciones Laborales de 1976 tuvo su derogación, junto a la de otras normas, por la Disposición final tercera, apartado 14, de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores⁷¹¹, aun permitiendo la vigencia de determinados preceptos en calidad de normas reglamentarias, como determinaba la disposición final cuarta de la Ley 8/1980.

La Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, mantuvo la diferencia entre trabajadores ordinarios, sujetos a la relación laboral común, y trabajadores especiales, sujetos las relaciones laborales especiales enumeradas en su art. 2, entre las que se encontraba en el apartado e) la de los artistas en espectáculos públicos, en una redacción de la norma que dejaba abierta a la declaración de relación laboral de cualquier otro trabajo que así fuera declarado, además de los ya citados en el artículo, además de hacer mención expresa en el apartado dos del mismo artículo, que la regulación de las relaciones laborales especiales debía tener lugar con respeto a

⁷¹⁰ Ley 193/1963 de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social (BOE, núm. 312, de 30 de diciembre de 1963).

⁷¹¹ Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

los derechos básicos así reconocidos en la Constitución española de 1978, recientemente aprobada.

Es importante notar que la Ley 8/1980 no justificó la necesidad de esa distinción de relaciones laborales, ordinaria y especial, que culminó con una cuestión de constitucionalidad de la que se sentenció por el alto tribunal que no había incumplimiento ni transgresión del principio de igualdad, aceptando perfectamente la existencia de ambas figuras, en concreto de las relaciones laborales de carácter especial⁷¹².

Tradicionalmente en las actividades artísticas se han venido aplicando como marco regulador las distintas ordenanzas laborales, reglamentaciones y convenios colectivos que les fueran de aplicación. En virtud de ello, el RD 1435/1985, conociendo la diversidad de situaciones que la actividad artística presenta, no realiza una regulación exhaustiva de esta relación laboral especial, sino que deja, como se recoge en su exposición de motivos⁷¹³, a la negociación colectiva el mejor y perfecto desarrollo y concreción.

Por ende, es a la negociación colectiva sectorial a quien se deja la concreción y el desarrollo, como señala el RD 1435/1985, del esquema básico de tanto los derechos como los deberes de las partes, lo que fija al convenio colectivo como la figura de regulación específica y directa⁷¹⁴ de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

⁷¹² STC, 1 de junio de 1983; RTC 49/1983.

⁷¹³ “Asimismo, se ha tenido en cuenta que, al contrario que en otras relaciones laborales de carácter especial, en las actividades artísticas se han venido aplicando reglamentaciones y ordenanzas laborales e, incluso, convenios colectivos. Por todo ello, se ha optado por una regulación no exhaustiva del contenido de la relación laboral, contemplándose sólo aquellos aspectos susceptibles de un tratamiento unitario en todos los sectores de la actividad artística, y dejando así a la negociación colectiva la concreción y desarrollo de este esquema básico de derechos y deberes de las partes de esta relación laboral especial”.

⁷¹⁴ ALZAGA RUIZ, I. “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 127.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LAS ARTES ESCÉNICAS, AUDIOVISUALES Y MUSICALES

El Estatuto de los Trabajadores vigente, en su artículo 2.1.e) considera relación laboral especial 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”.

Al amparo de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984 de 2 de agosto, que establecía un plazo de 12 meses para regular el régimen jurídico de las relaciones laborales especiales previstas en el ET, entre las que se encuentra incluida esta relación laboral de carácter especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, se llevó a cabo la aprobación del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, publicado en el boletín oficial del estado núm. 194, de fecha 14 de agosto de 1985 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El ámbito de aplicación del RD 1435/1985 regulado en el artículo 1, determina qué se entiende por este tipo de relación especial de trabajo, fijando que será “la establecida entre el empleador que organiza o el que produce una actividad artística, incluidas las entidades del sector público, y quienes desarrollen voluntariamente una actividad artística o una técnica o auxiliar, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de aquel a cambio de una retribución”.

Al respecto de las personas incluidas en su ámbito de aplicación, el RD 1435/1985 fija entre otras las siguientes, en el art. 1: “Las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas; de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual; artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista, intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes

escénicas, la actividad audiovisual y la musical”; igualmente incluye, porque así lo entiende la norma, que se entiende por personal técnico y auxiliar “el que presta servicios vinculados directamente a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución, tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o cualquier trabajo necesario para la completa ejecución de aquella, así como la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades entendidas como auxiliares, siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico”.

El apartado tres del art. 1 del RD determina que se sujetan al ámbito de aplicación “todas las relaciones establecidas para las distintas fases de la ejecución de actividades artísticas, técnicas y auxiliares en los términos descritos en los apartados anteriores, mediante comunicación pública o destinadas a la fijación o difusión a través de cualquier medio o soporte técnico, tangible o intangible, producción fonográfica o audiovisual, en medios tales como teatro, cine, radiodifusión, televisión, internet, incluida la difusión mediante *streaming*, instalaciones deportivas, plazas, circo, festivales, tablaos, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier lugar destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a grabaciones, producciones o actuaciones de tipo artístico o de exhibición”.

Finalmente, el RD art. 1.cuarto determina que están expresamente excluidas de su ámbito de aplicación “las actuaciones artísticas en un ámbito privado” sin perjuicio, indica el precepto, “del carácter laboral que pueda corresponder a la contratación y a la competencia, en su caso, del orden jurisdiccional social para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma”.

De lo anterior se deduce que los artistas constituyen “un grupo de trabajadores que, si bien comparten la dedicación a una actividad cultural y/o de entretenimiento, participan o realizan espectáculos muy variados: en solitario o en grupo, de música, danza o baile, teatro, animación, etc. Cada uno de los cuales cuenta con sus propias reglas, tradiciones y costumbres, con una gran variedad de categorías o grupos profesionales (...)”⁷¹⁵.

⁷¹⁵ MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M. A. “El contrato artístico entre la temporalidad y la permanencia en el marco de la reforma laboral 2021”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2022, núm. 164, p. 109.

3. FUENTES DE REGULACIÓN Y GRADO DE SUPLETORIEDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, es la norma especial a la que se refiere el artículo segundo, número uno, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores⁷¹⁶. Este Real Decreto 1435/1985 ha sufrido una modificación reciente por el Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector, a consecuencia de lo dispuesto en el informe de la Subcomisión para la elaboración del Estatuto del Artista, según se informa en la exposición de motivos de la citada norma, con el objetivo de dotarles de un marco jurídico adecuado, para lo que mediante el Real Decreto 639/2021, de 27 de julio, se creó y reguló la Comisión Interministerial para el desarrollo del Estatuto del Artista⁷¹⁷; Real Decreto que propone una acción sólida y responsable para la consecución de sus objetivos⁷¹⁸.

La modificación llevada a cabo por Real Decreto-ley 5/2022, afecta a los siguientes elementos del Real Decreto 1435/1985, tal y como se presentan en la exposición de motivos de la norma.

a) Ampliación de la definición de espectáculo público, incorporando a las actividades

⁷¹⁶ La norma cambió de denominación por el mandato establecido en el art. 2.1 del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector: “Se modifica el título del real decreto, que queda redactado como sigue: «Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad»”.

⁷¹⁷ ALZAGA RUIZ, I. “La reforma de la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2022, núm. 95. ISSN: 2386-8090.

⁷¹⁸ SUÁREZ MARTÍN, M. “Hacia un estatuto del artista: análisis crítico del Documento Marco desde la perspectiva del desarrollo de la profesión artística”. *AV Notas: Revista de Investigación Musical*, 2021, núm. 12, p. 58.

profesionales conexas⁷¹⁹, como las que se corresponden con el personal técnico y auxiliar en los espectáculos públicos, ampliación que impida discordancias con la regulación del Decreto 2133/1975, de 24 de julio, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Artistas; b) Adaptación a la nueva realidad del trabajo cultural, incluyendo entorno web y otras formas de difusión; c) Evitación de los abusos de contratación temporal y concatenación de contratos de temporada: esta modificación incluye el deseo de incentivar la transformación en indefinidos o de tipo fijo discontinuo de los trabajadores temporales, además de adecuarse a los cambios introducidos por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, con medidas que favorecen la estabilidad laboral y limitan el de la contratación temporal, especialmente de aquella de carácter abusivo; y d) Equiparación de la cuantía de la indemnización por finalización del contrato de duración determinada de esta relación laboral especial (establecida en 7 días por año trabajado) con la indemnización general vigente, regulada en el artículo 49.1.c) del ET, que la fija en 12 días por año trabajado.

Las modificaciones introducidas en el RD 1435/1985 lo adaptan y actualizan a la nueva realidad social, a la vez que establece mejoras en materia de contratación laboral y extinción del contrato, fundamentalmente⁷²⁰.

De igual manera, y como consecuencia de los trabajos que justificaron la redacción del Real Decreto-ley 5/2022, fue aprobado el Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía. Este Real Decreto-ley incorporó medidas urgentes en materia fiscal y de seguridad social para este colectivo de personas. De hecho, su finalidad última consistía en adecuar su régimen regulatorio

⁷¹⁹ BAZ RODRÍGUEZ, J. “La relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas y técnicas auxiliares. (Un análisis de su reforma, a cargo del RD-Ley 5/2022, de 22 de marzo)”. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2022, núm. 3 (3), pp. 23-24.

⁷²⁰ ALTÉS TÁRREGA, J. A., ARADILLA MARQUÉS, M. J. y GARCÍA TESTAL, E. “La relación laboral especial de artistas tras el Real Decreto Ley 5/2022”. *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 2022, núm. 12 (2), p. 3.

a las múltiples variedades artísticas, caracterizadas por ser actividades intermitentes, heterogéneas e inestables, mucho más que en otros sectores⁷²¹.

Existe regulación por el Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-2019, en el que se establece el acceso extraordinario a la prestación por desempleo de los artistas en espectáculos públicos que no se encuentren afectados por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada de un ERTE, regulado por el Real Decreto-ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19.

Igualmente, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, conforme a su regulación en el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre. Y recientemente, el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Respecto al orden jurisdiccional competente de entender los conflictos que surjan en esta relación laboral especial entre las personas trabajadoras y las empresas como consecuencia del contrato de trabajo, el Real Decreto 1435/1985 determina en su artículo 11 que es competencia de los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social; por tanto, está incluida esta relación laboral en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, como señala su artículo 1 al indicar que sus órganos “conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho”, al estar dentro de su ámbito de aplicación.

Los artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad están integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, por instrucción expresa del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de

⁷²¹ SUÁREZ MARTÍN, M. “Hacia un estatuto del artista: análisis crítico del Documento Marco desde la perspectiva del desarrollo de la profesión artística”. *AV Notas: Revista de Investigación Musical*, 2021, núm. 12, p. 57.

Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (publicado en el boletín oficial del Estado núm. 312, de 30 de diciembre de 1986, conforme a lo dispuesto en su art. 1.1, que ordenaba su integración. En el Régimen General de la Seguridad Social. Sin embargo, y aunque se regulan por el Régimen General de la Seguridad Social, existen una serie de peculiaridades en materia de afiliación, altas, bajas y cotizaciones, que han de ser tenidas en cuenta, articulando un sistema especial de cotización que atienda el hecho característico del artista de no trabajar de manera continua ni todos los días o de manera regular y que permita dignificar su profesión⁷²², que culmina con una crítica al ámbito del derecho social que regula al artista⁷²³.

El 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, como norma general reguladora de aplicación a los trabajadores⁷²⁴. Determina de manera específica el RD 1435/1985 en su artículo 12 que “en lo no regulado por el presente Real Decreto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto sean compatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos”.

La referencia genérica a ‘demás normas laborales de general aplicación’ se entiende además de aquella que desarrolle el Estatuto de los Trabajadores a aquella otra que se adopte en materia de relaciones colectivas de trabajo, relaciones de conflicto, en materia de Seguridad Social y de otras relacionadas con la Administración laboral⁷²⁵. Pero siempre el valor supletorio de las

⁷²² MURCIA MOLINA, S. “Incongruencias de la legislación de artistas en espectáculos públicos”. *Anales de Derecho*, 2013, núm. 31, p. 2.

⁷²³ SUÁREZ MARTÍN, M. “Hacia un estatuto del artista: análisis crítico del Documento Marco desde la perspectiva del desarrollo de la profesión artística”. *AV Notas: Revista de Investigación Musical*, 2021, núm. 12, p. 61.

⁷²⁴ Art. 1 del ET: Ámbito de aplicación. “1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. 2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”.

⁷²⁵ ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los artistas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, p. 18.

normas de aplicación indicadas se subordina inevitablemente a lo particularmente dispuesto en el RD 1435/1985, y muy concretamente, a su necesaria compatibilidad⁷²⁶ dada su especial naturaleza laboral⁷²⁷. Por ello, la normativa laboral común es de aplicación supletoria “siempre que sea compatible con las especialidades de la relación especial, lo que en algunos casos impedirá claramente esta aplicación supletoria”⁷²⁸. Se trata de una supletoriedad condicionada que precisa de análisis y consideraciones individualizados y específicos sobre la aplicación de compatibilidad.

Así, se trata de una norma general y no de regulación exhaustiva, ya que deja abierta su desarrollo y especificidad a la negociación colectiva, y al establecimiento concreto de derechos y deberes para ambas partes sometidas a este tipo de contrato especial⁷²⁹.

El artículo 12.2 del RD 1435/1985 fija la supervivencia y aplicabilidad de una serie de normas siempre que “no sean sustituidas por convenio colectivo, y en lo que no se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y al resto de la normativa laboral general aplicable”. Las normas en vigor, por indicación expresa, son las siguientes: la Reglamentación Nacional de Trabajo para el espectáculo taurino, aprobada por Orden de 17 de junio de 1943; la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Cinematográfica, aprobada por Orden de 31 de diciembre de 1948; la Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore, aprobada por Orden de 28 de julio de 1972; y la Ordenanza Laboral para la actividad de profesionales de la música, aprobada por Orden de 2 de mayo de 1977.

Lo preceptuado en el art. 1.2 del RD 1435/1985 al respecto de ‘las demás normas laborales de general aplicación’, es una remisión que incluye necesariamente la aplicación, por ejemplo en

⁷²⁶ LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F. “Comentarios al art. 2.1.e): Relaciones laborales de carácter especial”, cit., pág. 186 y ALZAGA RUIZ, I. *La relación laboral de los artistas*, CES, Madrid, 2001, p. 56.

⁷²⁷ ALZAGA RUIZ, I. “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 128.

⁷²⁸ ALTÉS TÁRREGA, J. A. y GARCÍA TESTAL, E. (2020). “La aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 2020, núm. 449-450, p. 67.

⁷²⁹ ALZAGA RUIZ, I. “La relación laboral de los artistas”. Madrid: Consejo Económico y Social de España, 2001, p. 55.

materia de resolución de conflictos, entre otras de las siguientes normas: Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante LRJS); el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como los reguladores de las relaciones colectivas de trabajo, como la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical⁷³⁰.

La figura de los convenios colectivos en este tipo de relaciones laborales especiales debe ser considerada, ya que se conforman como fuente del derecho de naturaleza dispositiva, bajo el marco del artículo 37.1 de la Constitución Española⁷³¹ y de los artículos 3.1.b)⁷³² y 82 del ET.

Procede la aplicación supletoria de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 54/2003, de 12 de noviembre, de reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales: conforme a los arts. 2, 14 y 15 de la Ley 31/1995, el empresario “tiene el deber de protección eficaz de la seguridad y salud laborales, así como vigilar las condiciones que reúnen los lugares de trabajo y evaluar los riesgos laborales”⁷³³.

4. CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La extinción del contrato de trabajo está regulada en el art. 10 del Real Decreto 1435/1985, estableciendo una serie de modalidades de finalización. Previo al análisis de las diferentes tipologías de extinción del contrato especial de trabajo, es preciso hacer referencia a la posibilidad de existencia de pacto de plena dedicación, regulado en el art. 6.4 del RD

⁷³⁰ DELGADO RAMOS, D. La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos (Trabajo fin de máster). Director: Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano. Universidad de Navarra, Facultad de Ciencias Jurídicas, Pamplona, 2019, p. 8.

⁷³¹ Art. 37. 1 de la CE: “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

⁷³² El art. 3 del ET trata las fuentes de la relación laboral, determinando que los convenios regularán los derechos y obligaciones de la relación laboral.

⁷³³ IZQUIERDO ALCARAZ, V. La relación laboral especial del artista en espectáculos públicos (Trabajo fin de grado). Director: Helena Santos Salcedo. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Zaragoza, 2018.

1435/1985, en lo que afecta a la extinción del contrato. Este pacto de plena dedicación, del que debe quedar constancia expresa en el contrato de existir, impide la libertad del artista de rescindir de manera unilateral durante su vigencia, además de establecer una compensación económica por su acuerdo entre las partes.

De existir ruptura del contrato de trabajo por el artista, el RD de aplicación determina en su art. 6.4 que “el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía, salvo expresa previsión en el contrato, será fijada por el órgano judicial competente, valorando factores como el tiempo de duración previsto para el pacto, la cuantía de la compensación percibida por el artista, y, en general, la lesión producida por el incumplimiento contractual” Este importe de indemnización, permite la norma, puede ser moderado por el órgano judicial si se dan las circunstancias previstas en el artículo 1.154 del Código Civil: “El Juez modificará equitativamente la pena cuando la obligación principal hubiera sido en parte o irregularmente cumplida por el deudor”.

Igualmente, tampoco el empresario puede rescindir unilateralmente el pacto de plena dedicación. En tal caso, procedería a abonar al artista la totalidad de la compensación económica inicialmente pactada⁷³⁴.

El artículo 10 del RD 1435/1985 apartado 1 dispone que “la extinción del contrato de duración determinada se producirá por el total cumplimiento del mismo, o por la expiración del tiempo convenido, o, en su caso, de la prórroga o las prórrogas acordadas”. De igual modo, el apartado 4 del RD determina respecto a la extinción del contrato que “el incumplimiento del contrato por la empresa o por la persona trabajadora, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil. Por inejecución total se entenderán aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada”.

Con relación al cumplimiento del plazo determinado en el contrato, o por sus respectivas prórrogas si las hubiere, indicar que transcurrido ese lapso temporal, se produce de manera

⁷³⁴ ALZAGA RUIZ, I. *La relación laboral de los artistas*. Madrid: Consejo Económico y Social de España, 2001, p. 239.

directa la extinción del contrato de duración determinada, ya que el plazo de tiempo acordado es el que decide y determina lo que se entiende por cumplimiento del contrato: plazo de tiempo que bien se determina de manera directa (expiración del tiempo acordado), bien de manera indirecta (por el cumplimiento total del trabajo convenido). Respecto a este tipo indirecto, señalar la posibilidad de reconducción en la extinción del contrato ‘por total cumplimiento de este’ pueden ser reconducidos los contratos que hayan podido celebrarse para una o varias actuaciones, mientras que a la extinción “por expiración del tiempo convenido o, en su caso, de la prórroga o prórrogas acordadas”, se aplicaría a las demás categorías contractuales⁷³⁵.

La extinción por expiración del tiempo convenido o de las prórrogas acordadas o por el total cumplimiento del contrato de duración determinada

El art. 10.2 del RD 1435/1985 señala que cuando se produce la finalización del contrato artístico establecido en el artículo 5 (dedicado a la duración y modalidades del contrato de trabajo), la persona trabajadora “tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la superior fijada en convenio colectivo o contrato individual”. A falta de lo dispuesto en el contrato individual o convenio colectivo, se aplicará la cuantía de doce días, señalada como mínima en el precepto⁷³⁶.

Para la fijación de la cuantía ha de entenderse por “duración del contrato”, el lapso temporal “comprendido entre la perfección del negocio jurídico y la extinción definitiva del vínculo”, periodo temporal que debe incluir las sucesivas prórrogas que así hayan sido por ambas partes acordadas⁷³⁷.

Respecto a la duración del contrato, el RD señala que cuando a consecuencia de la duración inicial del contrato o de las diferentes prórrogas que haya sufrido, si la duración de este supera

⁷³⁵ SSTSJ de Madrid de 22 de marzo de 2010 (Ar. 206626), de 16 de abril de 2010 (Ar. 233501) y de 28 de octubre de 2010 (Ar. 35133/2011).

⁷³⁶ STS, de lo social, de 22 de abril de 2014 (RJ 2014/3599).

⁷³⁷ STSJ de Andalucía/Málaga de 24 de mayo de 1994 (Ar. 2154) y STSJ de Canarias/Tenerife de 26 de marzo de 2007 (Ar. 172438).

los 18 meses, se establece con relación a la indemnización a percibir por el trabajador, que ésta “será, como mínimo, de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar veinte días de salario por cada año de servicio”.

A este respecto, la determinación en 20 días de salario, además de servir de mecanismo de resolución de desequilibrios, se basa en la adaptación a la nueva realidad contractual nacional tras la desaparición del contrato de obra o servicio determinado, lo que impediría en términos generales alcanzar los 18 meses de duración en los contratos temporales, tanto desde el inicio de la relación como con las sucesivas prórrogas de haber tenido lugar: de alcanzar esta duración, podría plantearse la consideración en contratos indefinidos, por aplicación del art. 15.5 del ET con una extinción justificada por causa objetiva con 20 días de salario por año trabajado de indemnización (art. 52 ET)⁷³⁸.

Empero, la normativa especial de artistas si permite la posibilidad (por su peculiaridad en sus actividades) que un único contrato pueda alcanzar los 18 meses de duración: en este caso, el plazo de 18 meses determina general la aplicación de la indemnización para cualquier contrato artístico. En los dos supuestos posibles, tanto en la conversión en indefinido por superación de los 18 meses en aplicación de los arts. 5.4 del RD 1435/1985 y del 15.5 ET por la celebración de varios contratos, como por alcanzar los 18 meses con un solo contrato, en ambos casos procedería la indemnización de veinte días de salario por año trabajado.

Lo anterior es posible, ya que como establece el art. 5 del RD 1435/1985 los contratos de artistas pueden ser tanto temporales (para cubrir necesidades temporales de la empresa) y en los que se permite prórrogas justificadas sin incurrir en fraude de ley, como contratos de carácter indefinido⁷³⁹.

⁷³⁸ ALTÉS TÁRREGA, J. A., ARADILLA MARQUÉS, M. J. y GARCÍA TESTAL, E. “La relación laboral especial de artistas tras el Real Decreto Ley 5/2022”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 2022, núm. 12 (2), p. 22.

⁷³⁹ Art. 5 del RD 1435/1985: “Uno. El contrato de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música, podrá celebrarse para una duración indefinida o por tiempo determinado. Dos. El contrato laboral artístico de duración determinada, que solo se celebrará para cubrir necesidades temporales de la empresa, podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista: la variedad prevista de las actuaciones artísticas y temporalidad permite a las partes elegir el tipo de contrato más conveniente con el que quedan vinculados⁷⁴⁰. Temporalidad que está basada en la naturaleza intrínseca de la propia actividad artística, reconocida por amplia doctrina judicial y en la jurisprudencia⁷⁴¹, que necesita como requisitos tanto la aptitud del trabajador y su cualificación especial como la aceptación y agrado del público. Además de contar con la necesidad de existencia de prórrogas⁷⁴², dadas las actividades propias del artista y de los espectáculos en los que participa. Sirva de ejemplo el tratamiento que en la negociación colectiva se realiza con cláusulas que determinan específicamente que: “el contrato de duración determinada podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, o por el tiempo en que un espectáculo permanezca en cartel. Podrán acordarse prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada, cuantas veces se estime por ambas partes”⁷⁴³.

El precepto no determina con claridad si la extinción e indemnización se aplica a todos los contratos de duración superior al año o, alcanza únicamente a los contratos temporales que superen dicha duración de tiempo o a los contratos indefinidos. La especialidad de esta relación laboral identifica que la indemnización contemplada en el art. 10.2 RD 1435/1985 se refiere exclusivamente a los contratos celebrados por tiempo determinado, en aras de paliar la precaria situación profesional de estos trabajadores, casi siempre sujetos a contratos de muy corta

producción. Podrán acordarse prórrogas sucesivas del contrato laboral artístico de duración determinada, siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista”.

⁷⁴⁰ RUANO ALBERTOS, S. “La especial relación laboral de los artistas en espectáculos públicos”. *Diálogos Jurídicos España-México*, 2017, núm. 6, p. 186.

⁷⁴¹ SSTs, 23 de febrero de 1991, RJ 1991/866, de 24 de julio de 1996, RJ 1996/ 6416, de 17 de octubre de 1996, RJ 1996/ 7772 y de 30 de octubre de 1996, RJ 1996/ 7804.

⁷⁴² Para la STSJ Andalucía 24-5-1994, rec. 1488/1993, FD 4º: “Esta doble referencia al total cumplimiento del contrato y a la expiración del tiempo convenido es fiel reflejo de la multiplicidad de tipos de contratos de duración determinada utilizados en este sector. Por su parte, la extinción del contrato estipulado por tiempo indefinido se regirá por lo previsto en el ET, según se desprende del propio RDAEP en su artículo 10.5.”

⁷⁴³ Resolución de 26 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas (BOE, 18 de mayo de 2012).

duración en coherencia con las actividades artísticas que se realizan y su peculiar temporalidad⁷⁴⁴. De manera que la indemnización se aplicará a todos los contratos de trabajo formalizados, sin que sea necesario que su duración sea superior al año⁷⁴⁵ como anteriormente era exigido.

La lectura profunda del artículo 10 del RD 1435/1985 permite establecer dos importantes consideraciones que han de ser señaladas al respecto del cumplimiento de este tipo de contratos, y por ende de su extinción, y que así ha sido recogido por diversa jurisprudencia a lo largo de los años: la primera, al entenderse que el trabajo ha concluido (o las tareas acordadas de realización) de manera que coincide con la duración determinada por la que se celebró el contrato⁷⁴⁶; y la segunda consideración, respecto a la finalización del tiempo convenido, tiempo durante el cual el artista ha podido concluir de manera satisfactoria el trabajo para el que fue contratado⁷⁴⁷.

De existir período de preaviso de extinción (preaviso de carácter potestativo entre las partes, requiere de su concertación por escrito en el contrato de trabajo debidamente firmado, por el que se establezca una duración que se encuentre en los límites que la negociación colectiva determine, conforme a los distintos convenios colectivos que pudieran aplicarse), se deberá proceder conforme a lo pactado. Y de no existir período de preaviso, el art. 10.2 señala que “la empresa deberá preavisar la extinción del contrato a la persona afectada con diez días de

⁷⁴⁴ ALZAGA RUIZ, I. “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 151.

⁷⁴⁵ ALTÉS TÁRREGA, J. A., ARADILLA MARQUÉS, M. J. y GARCÍA TESTAL, E. “La relación laboral especial de artistas tras el Real Decreto Ley 5/2022”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 2022, núm. 12 (2), p. 22.

⁷⁴⁶ SSTSJ de Cataluña de 15 de junio de 2004 (Ar. 212507), de 9 de febrero de 2009 (Ar. 1123) y de 11 de junio de 2009 (Ar. 2240) y STSJ de Madrid de 25 de septiembre de 2009 (Ar. 470638/2009).

⁷⁴⁷ STSJ de Canarias/Las Palmas de 16 de diciembre de 2005 (Ar. 232/2006), SSTSJ de Aragón de 5 de abril de 2006 (Ar. 2826) y de 12 de abril de 2006 (Ar. 2768), STSJ de Madrid de 15 de enero de 2007 (Ar. 2903), STSJ de Cataluña de 7 de mayo de 2008 (Ar. 1275 y STSJ de Andalucía/Málaga de 18 de septiembre de 2008 (Ar. 350/2009). “Si el empresario prescinde de los servicios del artista antes de la llegada del término final pactado, se estará en presencia de un despido improcedente”: al respecto, STSJ de Asturias de 4 de mayo de 2007 (Ar. 2093).

antelación, si su duración ha sido superior a tres meses; con quince días si ha sido superior a seis meses, y con un mes si ha sido superior a un año”.

De no cumplirse esta obligación de preaviso marcada por la norma para el empresario, se producirá la obligación por su parte de abonar “a la persona trabajadora de una indemnización equivalente al salario de los días en que dicho plazo se hubiera incumplido”, conforme al art. 10.3 del RD 1435/1985.

Extinción del contrato por incumplimiento total antes del inicio de la prestación efectiva de trabajo

Este tipo de finalización del contrato de trabajo por incumplimiento total antes del inicio de la prestación efectiva de trabajo se encuentra recogida en el art. 10.4 RD 1435/1985 y está regida por lo dispuesto en el Código Civil. Concretamente la norma dispone que “el incumplimiento del contrato por la empresa o por la persona trabajadora, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil”.

Dos son los aspectos que de esta norma han de ser considerados: en primer lugar, con relación al incumplimiento total, que se produce incluso antes de tener lugar el inicio efectivo de la prestación contratada: incumplimiento que incluye aquellos otros nacidos desde la perfección del negocio jurídico y antes de su consumación y hacen referencian a incumplimientos del denominado precontrato laboral artístico⁷⁴⁸, del contrato sometido a condición suspensiva y del contrato sometido a término inicial⁷⁴⁹. Y, en segundo término, la necesaria ‘inejecución total’, que el mismo precepto define como “aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada”. Es decir, identifica la situación en que la prestación pactada entre las partes ni siquiera ha comenzado ni realizada como trabajo: incluye el concepto exclusivo de mero acto jurídico bilateral de perfección del

⁷⁴⁸ STSJ de Madrid de 5 de julio de 2005 (Ar. 1979)

⁷⁴⁹ ALZAGA RUIZ, I. “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 151.

negocio, pero nada más, sin lograrse nada más que la declaración de conformidad, pero sin llegar a materializarse el trabajo pactado ni haberse realizado prestación alguna⁷⁵⁰.

Así lo han entendido la jurisprudencia y tribunales al enmarcar dentro del art. 10.4 del RD 1435/1985 los casos en que no hubiera empezado a realizarse el trabajo convenido, lo que incluye tanto la actividad principal como aquellas otras actividades preparatorias necesarias para su ejecución⁷⁵¹.

No se trata de la situación de despido que consistiría en aquella situación en la que el empresario comunicase la voluntad de extinción del contrato, habiéndose ejecutado el servicio pactado entre las partes: este supuesto claramente de incumplimiento del contrato que impide la inejecución total del trabajo convenido se conforma en la figura del despido, decisión empresarial frente a la que el trabajador debería actuar conforme a su derecho⁷⁵². Despido que se produce, siendo indiferente ante el hecho de que el trabajador hubiera percibido toda o parte de la retribución convenida en el contrato de trabajo⁷⁵³.

Antes de la aplicación del RD 1435/1985, los tribunales reconducían la inejecución total a supuestos en los que el artista participaba en actividades preparatorias necesarias para la realización de su trabajo⁷⁵⁴. Sin embargo, con la entrada en vigor del RD 1435/1985, estos supuestos se consideran directamente incluidos como despidos del trabajador, sin mayores consideraciones.

⁷⁵⁰ SSTSJ de Castilla y León/Burgos de 17 de noviembre de 2005 (Ar. 72605) y 18 de noviembre de 2005 (Ar. 68897).

⁷⁵¹ STSJ de Madrid de 2 de marzo de 2012 (Ar. 2406).

⁷⁵² SSTS de 4 de mayo de 1988 (Ar. 3552) y 19 de julio de 1990 (Ar. 6437), STSJ de Galicia de 16 de abril de 1990 (Ar. 105), STSJ de Andalucía/Sevilla de 21 de diciembre de 1993 (Ar. 5511), STSJ de Madrid de 29 de junio de 1994 (Ar. 2774), SSTSJ de Andalucía/Málaga de 24 de mayo de 1994 (Ar. 2154) y 7 de febrero de 1995 (Ar. 743), SSTSJ de Cataluña de 2 de febrero de 1995 (Ar. 669) y 18 de abril de 1995 (Ar. 1583) y SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de abril de 1998 (Ar. 1692), 25 de noviembre de 1999 (Ar. 713), STSJ de las Islas Baleares de 23 de febrero de 2002 (Ar. 1357) y STSJ de Andalucía (Sevilla) de 5 de junio de 2013 (Ar. 2011).

⁷⁵³ STS de 26 de mayo de 1966 (Ar. 2769).

⁷⁵⁴ SSTS de 17 de octubre de 1960 (Ar. 3002) y 3 de enero de 1967 (Ar. 300).

La situación de ‘inejecución total’ de la actividad artística que señala el RD 1435/1985 conlleva que se produzca su regulación por las normas del Código Civil, en materia de valoración del daño producido y las consecuencias que de esas lesiones se deriven⁷⁵⁵.

Incumplimiento del contrato, señala el art. 10.4 del RD 1435/1985, tanto del trabajador como del empresario y que conlleve la ‘inejecución total’ de la prestación. Concretamente el Código Civil dispone en el art. 1.124 que “*la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe. El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible. El Tribunal decretará la resolución que se reclame, a no haber causas justificadas que le autoricen para señalar plazo (...)*”. De esta norma se derivan dos posibilidades: a) exigir el cumplimiento de la obligación; o, b) solicitar su resolución.

Respecto a la primera, cualquiera de las dos partes, concretamente aquella perjudicada, podrá exigir el cumplimiento de la obligación, lo que conlleva reclamar lo acordado, siempre que concurren los de presupuestos exigidos por la jurisprudencia⁷⁵⁶: voluntad manifiestamente rebelde al cumplimiento⁷⁵⁷; incumplimiento de entidad suficiente; exigibilidad de la obligación; y el previo cumplimiento de la obligación por quien insta la resolución, pues si no la parte incumplidora podría oponer la *exceptio non adimpleti contractus*.

Sobre la segunda posibilidad indicada en el precepto del Código Civil, solicitar la resolución del contrato y del negocio jurídico convenido, es una facultad que se permite a cualquiera de las partes contra la otra incumplidora⁷⁵⁸.

⁷⁵⁵ SSTs de 4 de mayo de 1988 (Ar. 3552) y 19 de julio de 1990 (Ar. 1138), STSJ de Galicia de 16 de abril de 1990 (Ar. 105), STSJ de Andalucía/Sevilla de 21 de diciembre de 1993 (Ar. 5511) y SSTSJ de Andalucía/Málaga de 24 de mayo de 1994 (Ar. 2154) y 18 de abril de 1995 (Ar. 1583).

⁷⁵⁶ ALZAGA RUIZ, I. “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 153.

⁷⁵⁷ STSJ de Madrid de 29 de abril de 2009 (Ar. 271870).

⁷⁵⁸ Art. 1124 CC.

Sin embargo, es necesario destacar que el incumplimiento del trabajo acordado no rompe el vínculo *per se*, sino que se necesita la declaración *ex petita* por la intervención judicial de resolución del contrato.

Junto a lo anterior, el art. 1.124 del Código Civil permite “el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos”, resarcimiento que le corresponde determinar al órgano judicial si no hay acuerdo entre las partes, sin que se produzca necesariamente la pérdida del salario pactado⁷⁵⁹. Daños que pueden incluir también el perjuicio o deterioro que se puede causar a la empresa o a la imagen pública del artista⁷⁶⁰.

Por todo ello, en caso de producirse incumplimiento por parte de la empresa, con la necesaria inejecución total exigida, el trabajador no podrá acudir al derecho laboral y ejercer la resolución del contrato que permite el art. 50 del ET, ni las contenidas en los arts. 54 y ss. del ET: habrá de acudir a la vía civil y actuar conforme a lo previsto en el art. 1.124 y aquellos otros concordantes del Código Civil⁷⁶¹. En este caso de incumplimiento por la parte empresarial, y a falta de una específica estipulación en el contrato válidamente firmado y vigente, en materia de indemnización se viene utilizando el montante de la retribución pactada que debería haber percibido el artista en virtud de su contrato, como criterio razonable para la fijación de la indemnización⁷⁶². Criterio de referencia que permite sea modulado en función de los daños generados como los daños emergentes⁷⁶³ e incluso el lucro cesante, de acuerdo con los arts.

⁷⁵⁹ STSJ de Madrid de 15 de octubre de 2007 (Ar. 3446).

⁷⁶⁰ STSJ de Galicia de 16 de abril de 1990 (Ar. 105), STSJ de Andalucía/Sevilla de 21 de septiembre de 1993 (Ar. 5511), STSJ de Andalucía/Málaga de 24 de mayo de 1994 (Ar. 2154), STSJ de Madrid de 29 de junio de 1994 (Ar. 754), STSJ de Andalucía/Sevilla de 7 de febrero de 1995 (Ar. 743) y STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de abril de 1998 (Ar. 1692).

⁷⁶¹ STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de abril de 1998 (Ar. 1692).

⁷⁶² STSJ de La Rioja de 5 de mayo de 1998 (Ar. 2667).

⁷⁶³ STS de 19 de julio de 1990, RJ 1990/6437 y STSJ de Galicia de 8 de junio de 1999, AS 1999/ 1695.

1.124, 1.106 y 1.107 del Código Civil⁷⁶⁴, de modo que se determine una indemnización acorde a las especiales y concretas circunstancias”⁷⁶⁵.

Lo anterior no obsta a que los conflictos por incumplimiento de cualquiera de las partes que deriven en inejecución total de la prestación sean competencia de jueces y tribunales del orden jurisdiccional social, por mandato de lo dispuesto en el art. 11 del RD 1435/1985, que somete a este ámbito la resolución de “los conflictos que surjan entre las personas trabajadoras y las empresas como consecuencia del contrato de trabajo”, entre los que se encuentran también los incumplimientos como los estudiados. Esto se produce en base a la relación laboral existente entre las partes firmantes del contrato de trabajo artístico, sin que la referencia a la aplicación del Código Civil merme en modo alguno la atribución señalada a la jurisdicción social⁷⁶⁶ ya que la indicación de acudir a la vía civil se refiere al derecho material aplicable y no al orden jurisdiccional competente⁷⁶⁷.

La jurisprudencia laboral ha sido concluyente en este sentido, señalando que “el hecho de que el art. 10.4 disponga que el incumplimiento del contrato, por cualquiera de las partes, se regirá por lo establecido en el Código Civil, no hurta a (...) [la] jurisdicción (...) [social] el conocimiento del objeto del pleito”⁷⁶⁸, de tal modo que “la circunstancia de que se rija por lo

⁷⁶⁴ Artículo 1.106 del Código Civil: “La indemnización de daños y perjuicios comprende, no sólo el valor de la pérdida que haya sufrido, sino también el de la ganancia que haya dejado de obtener el acreedor, salvas las disposiciones contenidas en los artículos siguientes”. Art. 1.107 del Código Civil: “Los daños y perjuicios de que responde el deudor de buena fe son los previstos o que se hayan podido prever al tiempo de constituirse la obligación y que sean consecuencia necesaria de su falta de cumplimiento. En caso de dolo responderá el deudor de todos los que conocidamente se deriven de la falta de cumplimiento de la obligación”.

⁷⁶⁵ STSJ de Castilla-La Mancha de 15 de octubre de 1997 (Ar. 4787).

⁷⁶⁶ PALOMINO SAURINA, P. “Peculiaridades de la relación laboral especial de los artistas”. *Anuario de la Facultad de Derecho, Universidad de Extremadura*, 2013, núm. 30.

⁷⁶⁷ ARUFE VARELA, A. “Criterios jurisprudenciales recientes acerca de la extinción de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos, en caso de incumplimiento contractual que conlleve la inejecución total de la prestación artística”. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 2000, núm. 4, p. 558.

⁷⁶⁸ STSJ (Cataluña) de 2 febrero 1995 (Al. 669), FD único. Por tal motivo, esta sentencia anuló la decisión adoptada en la instancia, que había declarado la incompetencia del orden social para conocer del asunto.

establecido en el Código Civil (...) [no] desmiente (...) la atribución jurisdiccional”⁷⁶⁹ que efectúa el citado artículo 11.

Otras causas de extinción

El artículo 12.1 del RD 1435/1985 establece que será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación “(...) en cuanto sean compatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos”.

Atendiendo a esta remisión del RD al Estatuto de los Trabajadores, el personal sujeto al RD 1435/1985 gozará de los motivos indicados para la extinción del contrato enumerados en el art. 49 del ET y en virtud de las diferentes causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, las causas extintivas del contrato de alta dirección se pueden sintetizar en las siguientes:

- Voluntad concurrente de las partes: mutuo acuerdo, causas consignadas válidamente en el contrato sin que constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario, y la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato (artículo 49.1 apartados a), b) y c) del ET).
- Voluntad unilateral del empresario: despido fundado en un incumplimiento de este (artículo 49.1.k) del ET, aplicable según lo previsto en el artículo 55 ET, desistimiento empresarial, extinción por causas objetivas legalmente previstas (artículo 49.1.l) y 52 del ET) y despidos por fuerza mayor o despidos colectivos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 49. h), i) y art. 51 del ET).
- Voluntad unilateral del artista y dimisión del art. 49.1.d), “debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar”, y expresada de manera clara e

⁷⁶⁹ STSJ (Cataluña) de 18 abril 1995 (Al. 1583), FD 1º.

inequívoca⁷⁷⁰, y art. 50 del ET sobre causas justas de extinción del contrato por voluntad del trabajador; y del abandono⁷⁷¹.

- Acontecimientos externos a la voluntad de las partes: muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta y jubilación del trabajador (artículo 49.1. e) y f) del ET) y muerte, jubilación, incapacidad del empresario o extinción de su personalidad jurídica (artículo 49.1.g) del ET).

5. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE ARTISTAS, TÉCNICOS Y AUXILIARES: FUNDAMENTO Y VIRTUALIDAD

En relación con el despido disciplinario, ninguna referencia se realiza en la norma, por lo que, conforme a lo establecido en el artículo 10.5 del RD respecto a las diferentes modalidades de extinción del contrato de trabajo y sus posibles efectos, se atenderá, en lo no previsto en este propio artículo, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, y como señala el artículo 12.1 del RD respecto a la aplicación del Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales cuando otra cosa no se diga en el RD, se entiende que las referencias a los supuestos de despido disciplinario deben hallarse en lo regulado en la norma general, es decir, en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, al que además deben sumarse tanto las reglamentaciones vigentes (mientras no sean sustituidas ni se opongan a lo dispuesto en el RD 1435/1985) como los convenios colectivos, en cumplimiento del mandato del art. 12.1 de aplicación de demás normas laborales de general aplicación.

Con relación a la existencia de pacto de plena dedicación, regulado en el art. 6.4 del RD 1435/1985, y la obligatoriedad del artista a no rescindirle unilateralmente, si el artista finalmente decidiera rescindirle, el empresario tendría derecho a recibir la indemnización fijada en la norma y ya comentada ad supra. De ello puede inferirse que cabría la posibilidad de

⁷⁷⁰ STS 3 junio 1988 (RJ 1988/5212): “hay que precisar de forma inequívoca las motivaciones e impulsos que le animan toda vez que la voluntad de realizar un acto culposo laboral es diferente de la necesaria para extinguir la relación laboral”. STSJ de Madrid, de 26 de junio de 2006 (AS 2007/676), en la que es necesario que el artista “demuestre su deliberado propósito de dar por terminado el contrato”.

⁷⁷¹ STSJ Madrid, de 22 de septiembre de 2011 (JUR 2011/392067), en la que se estima abandono del puesto de trabajo del artista en la relación laboral que le une al empresario la conducta de aquel que en los casos de fijos-discontinuos de “(...) dejar de acudir a alguno de los llamamientos que le hicieron para trabajar”.

existencia de trasgresión de la buena fe contractual debida por parte del artista, lo que podría habilitar al empresario a hacer uso de su poder disciplinario y resolver el contrato vía despido disciplinario⁷⁷².

Esta situación se produce por la aplicación del art. 6.1 del RD 1435/1985 al respecto de los derechos y deberes de las partes, en el que se determina que “son de aplicación los derechos y deberes laborales básicos a los que se refiere la sección segunda del capítulo primero del título I Estatuto de los Trabajadores”, y entre los que se incardina el deber del trabajador, conforme al art. 6.a) del ET, de “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”. De hecho, el apartado b del mismo artículo 6 del RD 1435/1985 establece la obligación del artista “a realizar la actividad artística para la que se le contrató, en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, y siguiendo las instrucciones de la Empresa en lo que afecte a la organización del espectáculo”.

No obstante lo anterior, la regulación de estas relaciones laborales especiales constituye un ámbito de especial interés en el marco jurídico laboral, considerando el contenido de las disposiciones contenidas en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que ha experimentado recientes modificaciones a través del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, que ha adaptado el régimen laboral de las personas dedicadas a actividades artísticas, técnicas y auxiliares.

Uno de los pilares fundamentales en la relación laboral especial de los artistas, técnicos y auxiliares en el establecimiento de un régimen disciplinario que salvaguarde la integridad y profesionalidad en este particular ámbito, en el que el fundamento del régimen disciplinario es el de preservar el funcionamiento adecuado de la actividad artística y espectacular, donde la ejecución puntual, el compromiso y el comportamiento ético son esenciales para el éxito y la excelencia.

⁷⁷² ALZAGA RUIZ, I. “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015, núm. 118, p. 134.

El artículo 6⁷⁷³ del Real Decreto 1435/1985 establece los derechos y deberes de las partes en la relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos. En este contexto, se establece que los artistas tienen los mismos derechos y deberes laborales básicos que se aplican a los trabajadores en general, de acuerdo con la sección segunda del capítulo primero del título I del Estatuto de los Trabajadores: este reconocimiento de derechos básicos refleja el compromiso de brindar a los artistas un trato justo y equitativo en el ámbito laboral, donde el respeto a las condiciones laborales y los derechos fundamentales es esencial. Además, el artículo 6 también establece que el artista está obligado a realizar la actividad artística para la cual fue contratado, aplicando su aptitud artística personal y siguiendo las instrucciones de la empresa en relación con la organización del espectáculo: esta disposición subraya la importancia de la dedicación y la diligencia en el cumplimiento de las tareas artísticas, al tiempo que reconoce la autoridad de la empresa en la gestión de los aspectos organizativos.

El artículo 10⁷⁷⁴ al especificar las condiciones de extinción del contrato y las indemnizaciones correspondientes, agrega una capa de protección tanto para los trabajadores como para las

⁷⁷³ Art. 6 del RD. 1435/1986: “Derechos y deberes de las partes. Uno. En la relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos, son de aplicación los derechos y deberes laborales básicos a los que se refiere la sección segunda del capítulo primero del título I Estatuto de los Trabajadores. Dos. El artista está obligado a realizar la actividad artística para la que se le contrató, en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, y siguiendo las instrucciones de la Empresa en lo que afecte a la organización del espectáculo. Tres. Los artistas contratados para la participación en espectáculos públicos tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción, ser excluidos de los ensayos ni demás actividades preparatorias para el ejercicio de su respectiva actividad artística. Cuatro. El pacto de plena dedicación, del que debe quedar expresa constancia en el contrato, no podrá ser rescindido unilateralmente por el artista durante su vigencia. La compensación económica por el mismo podrá ser expresa o quedar englobada en la retribución a percibir por el artista. En los supuestos de ruptura de este pacto por el artista, el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía, salvo expresa previsión en el contrato, será fijada por el órgano judicial competente, valorando factores como el tiempo de duración previsto para el pacto, la cuantía de la compensación percibida por el artista, y, en general, la lesión producida por el incumplimiento contractual; ello, no obstante, el órgano judicial podrá moderar la cuantía de la indemnización cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 1.154 del Código Civil”.

⁷⁷⁴ Art. 10 del RD 1435/1985: “Extinción del contrato. Uno. La extinción del contrato de duración determinada se producirá por el total cumplimiento del mismo, o por la expiración del tiempo convenido, o, en su caso, de la prórroga o las prórrogas acordadas. Dos. A la finalización del contrato artístico previsto en el artículo 5, la

entidades empleadoras: esta disposición refleja el compromiso con la justicia y equidad en las relaciones laborales, al establecer indemnizaciones proporcionales a la duración del contrato y las prórrogas, evitando la arbitrariedad en la toma de decisiones.

La naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos queda plasmada en el artículo 12 del Real Decreto 1435/1985, que establece la primacía de las normas contenidas en dicho Decreto sobre las normas generales laborales. Esta disposición reconoce las particularidades de la actividad artística y su entorno, donde las normativas generales pueden no ser adecuadas para abordar cuestiones específicas: de hecho, establece que “en lo no regulado por el presente Real Decreto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto sean compatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos”. Al igual que la disposición del artículo 11 del Real Decreto 1435/1985, que establece la jurisdicción competente para resolver los conflictos que puedan surgir entre las personas trabajadoras y las empresas como resultado del contrato de trabajo en el ámbito de los espectáculos públicos: en este sentido, se atribuye la competencia a los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social, lo que refuerza la naturaleza especializada de las cuestiones relacionadas con la relación laboral en este sector.

persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la superior fijada en convenio colectivo o contrato individual. Cuando la duración del contrato, incluida, en su caso, las prórrogas, sea superior a dieciocho meses, la indemnización a abonar será, como mínimo, de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar veinte días de salario por cada año de servicio. Tres. El período de preaviso de extinción podrá concertarse por escrito en el contrato con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto, la empresa deberá preavisar la extinción del contrato a la persona afectada con diez días de antelación, si su duración ha sido superior a tres meses; con quince días si ha sido superior a seis meses, y con un mes si ha sido superior a un año. El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario dará lugar al abono a la persona trabajadora de una indemnización equivalente al salario de los días en que dicho plazo se hubiera incumplido. Cuatro. El incumplimiento del contrato por la empresa o por la persona trabajadora, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil. Por inejecución total se entenderán aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada”.

Desde este contexto, el fundamento del despido disciplinario de los artistas en espectáculos públicos cobra relevancia, puesto que el régimen disciplinario tiene como finalidad principal mantener la integridad y la profesionalidad en el ámbito artístico, asegurando que se cumplan tanto las obligaciones laborales básicas como las específicas en cuanto a la ejecución artística. Las disposiciones del Real Decreto 1435/1985 (en especial, el artículo 6 respecto al reconocimiento de derechos y deberes), establecen un marco normativo que favorece la relación equitativa entre las partes. Así, el despido disciplinario se erige como una herramienta legítima para las empresas en casos de incumplimientos graves por parte de los artistas, cuyo fundamento se basa en la preservación del rendimiento artístico, la disciplina y la ética en el contexto de los espectáculos públicos, al igual que en el respeto a las instrucciones y la dedicación a la actividad artística, como lo establece el artículo 6, elementos todos esenciales que el régimen disciplinario busca proteger.

El Real Decreto 1435/1985 establece, como ya se ha indicado, un equilibrio entre los derechos y obligaciones de las partes, permitiendo que las entidades empleadoras tomen medidas adecuadas en caso de incumplimientos graves: esta regulación se erige como un baluarte para mantener los estándares de rendimiento, disciplina y ética en un entorno artístico dinámico y competitivo, por lo que el régimen disciplinario contribuye al fortalecimiento de la relación laboral especial en el ámbito de los espectáculos públicos, impulsando una convivencia justa y equitativa entre los trabajadores y las entidades organizadoras.

En relación a la virtualidad del despido disciplinario, la intersección entre el arte y el ámbito laboral ha sido la que ha dado origen a una relación laboral especial, regulada por el Real Decreto 1435/1985, que abarca a artistas, técnicos y auxiliares en el contexto de los espectáculos públicos. Esta relación, intrínsecamente compleja y única, plantea cuestiones sustanciales en cuanto a su régimen disciplinario, cuya virtualidad es de crucial importancia para el mantenimiento de la integridad del ámbito artístico y la protección de los intereses laborales de las partes involucradas. Así, la naturaleza singular de los espectáculos públicos impone una dinámica laboral particular en la que convergen la expresión artística, la producción técnica y la logística, convergencia que requiere una regulación específica que, a su vez, demanda una adecuada disposición disciplinaria. Por ello que el régimen disciplinario en esta relación laboral especial adquiera un matiz diferenciador, puesto que debe reconciliar la

creatividad artística con las obligaciones laborales básicas, asegurando la profesionalidad y la calidad del espectáculo.

En apoyo a lo citado, la virtualidad del régimen disciplinario en el contexto artístico se manifiesta en su capacidad para preservar la integridad y la excelencia en la producción artística. El artículo 6 del Real Decreto 1435/1985, reconocedor de los derechos y deberes básicos de las partes, establece que los artistas están obligados a cumplir su actividad artística y a seguir las instrucciones de la empresa. Esta disposición, que regula la ejecución artística con una diligencia específica, establece el punto de partida para la virtualidad del régimen disciplinario, fijando el nada desdeñable reto de lograr el equilibrio entre libertad creativa y deberes laborales, lo que constituye sin duda uno de los desafíos intrínsecos al ámbito artístico: el mencionado equilibrio entre la libertad creativa y los deberes laborales, en el que el régimen disciplinario debe ser virtual en su capacidad para armonizar ambas dimensiones; por un lado debe salvaguardar la autonomía artística permitiendo a los artistas expresarse y crear sin restricciones indebidas, y por otro lado, debe establecer límites claros para garantizar la ejecución eficaz y puntual de las actividades artísticas, evitando así el detrimento del espectáculo y la satisfacción de los espectadores.

La virtualidad del régimen disciplinario se cimienta en la existencia de un marco judicial competente y especializado, lo que se confirma en el artículo 11 del Real Decreto 1435/1985 que establece que los conflictos derivados del contrato de trabajo serán competencia de los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social: esta disposición asegura que las cuestiones relacionadas con la disciplina laboral de los artistas, técnicos y auxiliares serán tratadas con el rigor y la especialización requerida para mantener el equilibrio entre las partes y el orden jurisdiccional social, especial de las relaciones laborales.

En definitiva, la virtualidad del régimen disciplinario en la relación laboral especial de artistas, técnicos y auxiliares es una cuestión que responde a la dualidad entre la expresión artística y los deberes laborales, y en la que su efectividad radica en su capacidad para armonizar la libertad creativa con la profesionalidad y el rendimiento. De ahí, que el respeto a las instrucciones y la diligencia artística son elementos fundamentales en la preservación de la calidad de los espectáculos, confirmado por la existencia de una jurisdicción social competente que refuerza la virtualidad del régimen laboral especial, garantizando una gestión justa y

equitativa de los asuntos disciplinarios en este contexto singular. En última instancia, la virtualidad del régimen disciplinario contribuye a mantener el arte en su máxima expresión, mientras se asegura la protección y el respeto de los derechos laborales de quienes participan en la creación y producción de espectáculos públicos.

6. ALCANCE Y CASUÍSTICA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

En la determinación de las causas del despido disciplinario en materia de sanciones, la prevalencia de las normas se produce en el siguiente orden: en primer lugar, se buscará la aplicación de la norma específica que regula esta relación laboral especial, el RD 1435/1985; igualmente, se acudirá con carácter supletorio a lo regulado por convenio colectivo o reglamentación en vigor, así como por lo establecido finalmente en los arts. 54 y 55 del ET para los distintos incumplimientos que deben producirse así como la forma y efectos para llevarlo a cabo.

Las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, sujetas a la aplicación del RD 1435/1985 conforme a su art. 1.1, están sometidas al cumplimiento de los derechos y deberes estipulados en el art. 6. Concretamente el apartado primero de este artículo 6 dispone que, en estas personas y su relación especial de trabajo, serán de aplicación los derechos y deberes laborales básicos establecidos en los arts. 5 y 6 del ET.

En conformidad con los deberes de los artistas, el art. 5 del ET dispone que estos trabajadores especiales disponen de los siguientes deberes básicos: a) cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; b) observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten; c) cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; d) no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley; e) contribuir a la mejora de la productividad; y f) cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

A estos deberes básicos se le añade, por mandato del apartado dos del art. 6 del RD 1435/1985, la obligación del artista de realizar la actividad para la que se le contrata. Ejecución de la actividad contratada que se extiende en tres deberes: uno, debe hacerse en las fechas convenidas; dos, la realización de la actividad debe llevarse a cabo conforme a las aptitudes

artísticas del artista y en la que debe aplicar la diligencia específica que corresponda; y tres, seguir las instrucciones del empresario en la organización del espectáculo.

En materia de sanción, el art. 6.3 del RD 1435/1985 recoge la posibilidad de sanción de los artistas contratado en espectáculos públicos que implique la exclusión tanto de los ensayos como de las actividades preparatoria: exclusión prohibida salvo que exista sanción.

Finalmente, el RD 1435/1985 señala en su art. 12.1 la aplicación del ET y demás normas laborales de general aplicación, siempre que sean compatibles con la naturaleza especial de esta relación laboral. Igualmente, en su apartado dos, se indica la pervivencia de determinadas normas mientras no sean sustituidas por convenios colectivos.

Por su parte, el ET recoge en su art. 54 las causas de despido disciplinario, que permite la extinción del contrato si así lo decide el empresario, mediante el incumplimiento grave y culpable del trabajador, entendiendo por incumplimiento contractual, cualquiera de las siguientes situaciones, enumeradas en el apartado 2: las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; la indisciplina o desobediencia en el trabajo; las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; y el 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.

En la realización del despido disciplinario, la ‘teoría gradualista’ es de necesaria consideración para la determinación de la gravedad del incumplimiento, ha de ser valorada conforme las circunstancias de cada caso concreto, su naturaleza y su frecuencia o reiteración⁷⁷⁵; de manera

⁷⁷⁵ STS de 20 de abril 2005 (rec. 6701/2003): “(...) requiere un examen casuístico en el que el juicio de procedencia o improcedencia del despido viene determinado por una multitud de factores que varían de un supuesto a otro. 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

que debe producirse adecuación entre los hechos, la persona afectada y el impacto contractual que se derive, de modo que lo que ocurriera en un contexto sería constitutivo de despido, en otro contexto podría no serlo⁷⁷⁶. En conclusión: una serie de hechos casi idénticos son tratados de forma distinta según las circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes⁷⁷⁷, debiéndose buscar la proporción y la aplicación de un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto⁷⁷⁸.

La especial importancia de las causas de despido dentro de las relaciones laborales especiales 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, es de gran relevancia debido a la naturaleza única y particular de esta relación laboral, al tratarse de un ámbito creativo y artístico, las causas de despido pueden estar relacionadas con aspectos propios de la profesión, el desempeño artístico y la imagen del artista. Algunas de las causas más relevantes y específicas en esta relación laboral especial son: a) rendimiento artístico insatisfactorio, debido a que el desempeño artístico de una persona que se dedica a las artes escénicas, audiovisuales o musicales es esencial para el éxito y la reputación del proyecto en el que participa, si un artista no cumple con los estándares de calidad artística requeridos para su rol o función, puede enfrentar el despido; b) incumplimiento de compromisos contractuales, como consecuencia de que en esta relación laboral especial los contratos suelen ser más complejos debido a la naturaleza de la industria del entretenimiento, el incumplimiento de compromisos contractuales, como no cumplir con plazos de entrega, no asistir a ensayos o presentaciones, o no respetar cláusulas específicas, puede ser motivo de despido; c) conducta fuera del trabajo que afecte la imagen profesional, dada la relevancia de la imagen en la industria del entretenimiento, las acciones y comportamientos de los artistas fuera del ámbito laboral también pueden ser motivo de despido si afectan negativamente la reputación o la percepción del artista y del proyecto en el que está involucrado; d)

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”.

⁷⁷⁶ STS de 20 de febrero 1991, núm. 142.

⁷⁷⁷ STS de 17 de noviembre 1988, núm. 1776; y de 30 de enero 1989, núm. 80.

⁷⁷⁸ STS de 16 de mayo 1991, núm. 353.

incompatibilidad artística o creativa, pues en el ámbito de las artes pueden surgir desacuerdos artísticos o diferencias creativas que afecten la armonía y la cohesión del proyecto, por lo que si un artista no se adapta a la visión del proyecto o no es capaz de trabajar en equipo, el despido podría ser considerado como una opción para preservar la calidad y la integridad de la obra; e) cambios en la producción o proyecto, derivado a que en el mundo del entretenimiento, los proyectos pueden estar sujetos a cambios y reestructuraciones debido a diversos factores, como presupuesto, programación o decisiones de producción, y estos cambios pueden resultar en la necesidad de ajustar el elenco o equipo artístico, lo que podría dar lugar al despido.

La trascendencia de estas causas de despido propias de la relación laboral especial de personas artistas radica en la importancia de mantener la excelencia artística y el prestigio del proyecto, ya que en la industria del entretenimiento, la calidad del trabajo y la imagen del artista son aspectos fundamentales para el éxito y la continuidad de una producción. Por lo tanto, las causas de despido en este ámbito están estrechamente vinculadas a la excelencia artística, la cohesión del equipo de trabajo y la reputación del artista y del proyecto en sí. Expuesto lo precedente, es fundamental que cualquier decisión de despido se tome con responsabilidad y se ajuste a los términos contractuales y legales correspondientes, por lo que es igualmente importante brindar a los artistas la oportunidad de expresar sus inquietudes y defender su trabajo y desempeño en caso de surgir desacuerdos o problemas. Por ello, las causas de despido en la relación laboral especial de personas artistas en las artes escénicas, audiovisuales y musicales están altamente influenciadas por el rendimiento artístico, la imagen y la capacidad de adaptación a los proyectos, donde la excelencia creativa y el cumplimiento de compromisos contractuales son esenciales para el éxito en este ámbito, lo que hace que las causas de despido sean un factor de gran trascendencia en la industria del entretenimiento.

A continuación, se analizan las causas de incumplimiento contractual para el caso de las personas artistas en espectáculos públicos que señala el ET disponibles en sentencias de distintos tribunales, que ayudan a conformar la aplicación del despido disciplinario.

La desobediencia en el trabajo

Conforme al art. 5 del ET, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario es uno de los deberes básicos del trabajador ordinario, que por remisión expresa del RD 1435/1985, también

se extiende a los artistas. Como consecuencia, la desobediencia de las instrucciones del empresario supone una infracción de sus deberes de un trabajador, conducta que permite la sanción de más alta decisión, el despido, como regula el art. 54.2.b del ET, al fijar la indisciplina o la desobediencia en el trabajo como una causa del despido disciplinario: no cualquier desobediencia es sancionada con el despido, sino solo aquella que ponga de manifiesto una resistencia decidida, persistente y reiterada al cumplimiento de las órdenes emanadas del empresario⁷⁷⁹.

Mención expresa a la obediencia se encuentra en el art. 6.2 del RD 1435/1985, en el que se establece que “el artista está obligado a realizar la actividad artística para la que se le contrató, en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, y siguiendo las instrucciones de la Empresa en lo que afecte a la organización del espectáculo”. Existe una clara indicación en la norma al seguimiento de las instrucciones del empresario en todo lo que esté directamente vinculado y tenga afectación respecto a la organización del trabajo, y no así con la actividad artística creativa, en la que debe permitirse la necesaria independencia propia de las aptitudes y desempeño profesional del artista.

Igualmente, relevante es la existencia de indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando el trabajador especial se niega “a cubrir el horario que venía desempeñando su compañera Natividad, obligando a la empresa a cerrar el día 1 de agosto con dos horas de antelación con los perjuicios que ello conlleva”⁷⁸⁰.

La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del puesto de trabajo

El art. 54.2.d) del ET incluye la transgresión de la buena fe contractual (así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo) como causa de despido disciplinario, en relación con el deber básico del trabajador del art. 5 del ET, de cumplir con las obligaciones concretas de su

⁷⁷⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de junio de 1987.

⁷⁸⁰ Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 3161/2009 de 24 de junio de 2009, Rec. 1384/2009.

puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, configurándose como la conducta exigible al trabajador para cumplir con sus obligaciones contractuales. La especialidad de esta relación laboral, conforme a su regulación en el RD 1435/1985, supone que para el supuesto de incumplimiento contractual del artista, de debe acudir de manera supletoria al convenio colectivo en vigor y a las normas laborales de aplicación, entre las que se encuentra el ET.

Así, en el caso concreto de una serie de incumplimientos contractuales por parte del trabajador artista, la valoración de los hechos se realizaron conforme: al artículo 54.1 y 54.2.d) del ET; al artículo 24 (faltas muy graves) del Convenio Colectivo Estatal del personal de salas de fiestas, bailes y discotecas; al artículo 26.c) de las sanciones muy graves del Acuerdo Marco de Artistas y Técnicos de ámbito Nacional en Empresas de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de 1 de Septiembre de 1998; al artículo 3.3.c) (faltas muy graves) del Reglamento de Régimen Interno de Artistas de El Tablao de Carmen, de fecha 1 de Noviembre de 2009, que establecen textualmente como falta muy grave: "la simulación de enfermedad o accidente"; así como al artículo 24 (faltas muy graves) del Convenio Colectivo estatal del personal de salas de fiestas, bailes y discotecas que establece: "la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito"⁷⁸¹.

Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos

Regulada en el art. 54.2.c) del ET, la amplia jurisprudencia y múltiples sentencias considera como tales tanto las ofensas físicas como las verbales, entre las que están todo tipo de expresiones, orales o escritas, que sean una ofensa moral para la persona que la sufre o recibe, considerándose igualmente ofensivo el ataque injusto a una persona para perjudicarla en su honor o vejlarla en su dignidad humana, realizando acciones dirigidas a la deshonra, el descrédito o el menosprecio de la persona ofendida⁷⁸².

⁷⁸¹ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 2322/2015 de 30 Mar. 2015, Rec. 519/2015.

⁷⁸² STSJ de Cataluña, rec. 840/2020, de 17 de junio de 2020, ECLI:ES:TSJCAT:2020:3622.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo o normal o pactado

La disminución del rendimiento, encuadrada como causa de despido disciplinario en el art. 54.2.e) del ET, se encuentra relacionada con el deber del trabajador del art. 5.e) del ET de contribuir a la mejora de la productividad de la empresa: causa que puede desembocar en el despido como sanción impuesta por el empresario. Para la procedencia de la acción de despido, ha de justificarse de manera indubitada la pérdida de calidad artística de la trabajadora, por lo que la decisión empresarial para realizar el control de calidad artística de la actora ha de ajustarse a la regulación convencional vigente en ese momento (convenio colectivo) y debe la empresa acreditar la pérdida de calidad artística de la actora: de no hacerlo, el efecto es el despido improcedente, conforme al art. 55 del ET⁷⁸³.

La toxicomanía o embriaguez

Este incumplimiento establecido por el art. 54 del ET encuentra acomodo en el deber básico del art. 5.a) respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, por parte del trabajador.

Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo

El deber básico del art. 5.a) respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, por parte del trabajador se encuentra detrás del comportamiento establecido por parte del trabajador especial sobre la asistencia y puntualidad en el trabajo.

7. PROCEDIMIENTO Y CONSECUENCIAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

La regulación establecida en el art. 6 del RD 1435/1985 respecto de los derechos y deberes remite, tanto a la “aplicación de los derechos y deberes laborales básicos a los que se refiere la

⁷⁸³ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 1394/2014 de 9 de octubre de 2014, Rec. 1221/2014.

sección segunda del capítulo primero del título I del ET” como a la obligación de realizar “la actividad artística para la que se le contrató, en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, y siguiendo las instrucciones de la Empresa en lo que afecte a la organización del espectáculo”, debe realizarse en el marco de referencia genérico del art. 12.1 a la aplicación de las normas del ET y de aquellas otras de general aplicación (siempre que se guarde la debida compatibilidad con la especial naturaleza de este tipo de trabajadores especiales), y en el respeto a la disposición adicional única sobre el personal técnico y auxiliar y las normas que no le son de aplicación. La realización del despido disciplinario debe pues basarse en el cumplimiento de las obligaciones y deberes establecidos tanto en el RD 1435/1985, como en las normas concretas de aplicación de los Convenios Colectivos, para finalmente acudir a lo regulado para el despido disciplinario en el art. 54 y siguientes del ET. Sin embargo, es característica de la prestación de los servicios del artista, la necesaria independencia que su actividad conlleva, independencia artística que en cierto modo diluye y suaviza la dependencia y subordinación exigidas del artista por el empresario: consideración que debe aplicarse en la sanción disciplinaria del despido.

Aunque la variedad de convenios colectivos supera el alcance de este trabajo, alguno más conocidos serán utilizados para la comprensión de la importancia y efectos sobre la figura del despido, dentro del ámbito del régimen disciplinario por el que el empresario ejerce su poder de dirección. Igualmente, se analizan las disposiciones vigentes por la remisión expresa del art. 12.2 del ET y sus peculiaridades en esta materia:

- La Reglamentación Nacional de Trabajo para el espectáculo taurino, aprobada por Orden de 17 de junio de 1943.

Relacionada directamente se encuentra la Resolución de 2 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo nacional taurino. Este Convenio Colectivo, publicado en el BOE núm. 223 de 16 de septiembre de 2022, de aplicación por su art. 1 a organizadores de espectáculos taurinos y a profesionales incluidos en las distintas secciones del Registro General de Profesionales Taurinos, que participen en espectáculos taurinos, trata en su art. 20 de la rescisión de los contratos de trabajo.

La Reglamentación Nacional de Trabajo para el espectáculo taurino dedica su título X al régimen sancionador, imponiendo multas y sanciones para aquellos que así lo ameriten.

- La Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Cinematográfica, aprobada por Orden de 31 de diciembre de 1948.

En el capítulo VIII regula las faltas, sanciones y premios, estableciendo una lista de faltas leves, graves y muy graves y su correspondiente sanción en la misma clasificación, concediendo la posibilidad del despido para aquellas faltas muy graves (art. 64).

- La Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore, aprobada por Orden de 28 de julio de 1972 y publicada en el BOE núm. 194, de 14 de agosto de 1972, dedica el capítulo XII a los derechos, obligaciones, faltas y sanciones. Clasificando las faltas como leves, graves y muy graves, y posibilitando la figura del despido como baja en la profesión: art. 70.8.c).
- La Ordenanza Laboral para la actividad de profesionales de la música, aprobada por Orden de 2 de mayo de 1977, publicada en el BOE núm. 124, de 25 de mayo de 1977, establece, conforme a su art. 1 “las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo para los Profesionales de la Música y se aplicará a todo el territorio nacional”.

El capítulo IX lo dedica a los derechos, obligaciones y sanciones, en el que el art. 58 recoge las obligaciones de los profesionales, para en el art. 61 tipificar los tres tipos de faltas (leves, graves y muy graves), dejando la sanción del despido por el art. 63.c) para las faltas muy graves.

Sirva de ejemplo⁷⁸⁴ el vigente Convenio Colectivo del sector de actores y actrices de Madrid, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 133 de 6 de junio de 2015, que en su capítulo IX regula el régimen disciplinario, señalando en el art. 44.5 las faltas calificadas como muy graves: los gestos, palabras o actitudes que supongan falta de respeto al público; el maltrato de palabra u obra a los compañeros o al personal que representa a la empresa; las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa; la embriaguez o toxicomanía en el centro de trabajo; presentarse en el lugar de trabajo en condiciones no aptas para desempeñar el papel por causas imputables al trabajador; el hurto o robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante el tiempo de trabajo;

⁷⁸⁴ REAL RODRÍGUEZ, J. E. La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos (Trabajo fin de grado). Director: Juan Miguel Díaz Rodríguez. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, Tenerife, 2017, pp. 47-48.

hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera dolosa en productos, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa; y en general, las enumeradas en el art. 54 del ET, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Respecto al procedimiento, el art. 44.2 determina que “la empresa está obligada a notificar por escrito, con carácter informativo, indique a la parte social de la comisión mixta paritaria, la propuesta de sancionar a un trabajador por falta grave o muy grave, así como las causas que a juicio de la empresa justifican dicha sanción. Esta información a los representantes sindicales se realizará en un plazo no superior a tres días desde que le sea notificada la falta al trabajador”.

En definitiva, el despido disciplinario exige un incumplimiento grave y, normalmente, culpable del trabajador, que exige una delimitación y causas precisas, enumeradas en el art. 54.2 del ET. Y estas causas deben ser estudiadas mediante un criterio individualizador⁷⁸⁵ que valore las peculiares circunstancias concurrentes y los factores, humanos y personales conforme a la categoría profesional y puesto de trabajador desempeñado⁷⁸⁶.

Igualmente, debe emplearse un criterio gradualista que proporcione el hecho imputado y el comportamiento del trabajador, analizando las circunstancias subjetivas y particulares y las objetivas delimitadoras⁷⁸⁷, e incluso precisar que las causas enumeradas por el art. 54.2 del ET no constituyen *númerus clausus*, pues también pueden fundarse en otro tipo de incumplimientos⁷⁸⁸: lo relevante radica en probar la causa alegada como motivo de despido⁷⁸⁹.

Conforme a la aplicación de las normas en esta relación laboral especial, lo estipulado en el RD 1435/1985 se acudirá en primer término a la propia norma (en este sentido, no hay referencias expresas a los efectos del despido) acudiendo supletoriamente al convenio colectivo de aplicación vigente y las normas que pudiera establecer al respecto (o reglamentación si aún

⁷⁸⁵ Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, Sentencia 560/2020 de 23 de noviembre de 2020, Rec. 535/2020.

⁷⁸⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 1992.

⁷⁸⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 1992.

⁷⁸⁸ Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de octubre de 1989.

⁷⁸⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de mayo de 1988.

pervive), para acudir finalmente al ET, concretamente al art. 55 del ET para los efectos del despido disciplinario, que lo establece en tres modalidades: procedente, improcedente o nulo, que es de donde se realiza el análisis.

Efectos del despido disciplinario declarado procedente

Respecto a la declaración de procedencia sobre el despido disciplinario del art. 55.4 del ET, se considera despido procedente aquel que acredite el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación, conforme al art. 55.1 del ET, en que se exige que el despido sea “notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, aunque, debe estudiarse la existencia de otras formalidades por el convenio colectivo” normas del convenio colectivo que son de obligado cumplimiento, por mandato tanto del RD 1435/1985 como del propio art. 55 del ET. Los efectos de la procedencia del despido son los indicados en el art. 55.7 del ET, de plena aplicabilidad a las personas artistas, por remisión supletoria del RD 1435/1985, y que suponen la extinción del contrato, sin derecho a indemnización ni a los salarios de tramitación.

Respecto al preaviso, el art. 10.3 del RD 1435/1985 señala que éste podrá existir siempre que se concierte por escrito y dentro de los límites de duración que marque, si lo hace, el convenio colectivo en vigor. En defecto de pacto o acuerdo por escrito o regulación por el convenio colectivo, la empresa tiene el deber de preavisar con antelación la extinción del contrato de trabajo al trabajador afectado, en los siguientes plazos temporales: diez días si su duración ha sido superior a tres meses; quince días si ha sido superior a seis meses; y un mes si ha sido superior a un año. De no cumplirse esta obligación de la empresa, se deberá abonar al artista una indemnización equivalente al salario de los días en que dicho plazo se hubiera incumplido, conforme al art. 10.3 del RD 1435/1985.

Sobre la comunicación escrita del despido, el artículo 55 del ET establece que "el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos"⁷⁹⁰. De ahí, que se derive en improcedente el despido cuando la

⁷⁹⁰ Exigencia reiteradamente interpretada por el TS, por ejemplo en STS de 3 de octubre de 1988 (RJ 19887507), a tenor de la cual "*aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos, sí exige que la comunicación*

empresa comunica la no continuidad a un trabajador de manera verbal, aunque se basara ésta en la aptitud del artista que impedía avanzar en los ensayos y en el estreno de una obra⁷⁹¹.

Efectos del despido declarado improcedente

El art. 55.4 del ET regula la declaración de improcedencia del despido cuando el incumplimiento alegado por el empresario no quede acreditado o cuando no se observen los requisitos señalados: comunicación escrita, fecha efectiva del cese y hechos que lo motivan, a los que se añaden aquellos otros fijados por el convenio colectivo o reglamentación en vigor, y el preaviso con antelación recogido en el art. 10.3 del RD 1435/1985 tanto en lo regulado por el convenio colectivo o lo así acordado por escrito en el contrato de trabajo.

El despido declarado improcedente tiene como consecuencias las indicadas en el art. 56 del ET. Concretamente, son las siguientes:

- Declarada la improcedencia, en el plazo máximo de 5 días desde la notificación de la sentencia, el empresario optará entre “la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades” (art. 56.1 del ET).
- La opción por la indemnización determina la extinción del contrato de trabajo en la fecha del cese efectivo (art. 56.1 del ET).

escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y esta finalidad no se cumple , según reiterada doctrina de la Sala - sentencias de 17 de diciembre de 1985 (RJ 19856133), 11 de marzo de 1986 (RJ 19861298), 20 de octubre de 1987 (RJ 19877088), 19 de enero y 8 de febrero 1988 (RJ 198814 y RJ 1988593) cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador". Esta doctrina se reitera por las sentencias de 22 de octubre de 1990, 13 de diciembre de 1990, 22 de febrero de 1993, 28 de abril de 1997 y 18 de enero de 2000.

⁷⁹¹ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia 662/2009 de 21 de julio de 2009, Rec. 2720/2009.

- La opción por la readmisión supone que el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación, en cuantía equivalente a “una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación” (art. 56.2 del ET).
- De no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la readmisión (art. 56.3 del ET).

Al respecto de la indemnización, el art. 110 de la LRJS (Ley reguladora de la jurisdicción social) dispone, en su apartado 1.c), que en los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial como es el caso, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial: el RD 1435/1985.

La importancia de la aplicación de este precepto respecto a la comunicación escrita del despido disciplinario es evidente, no teniendo valor de comunicación escrita “un audio de WhatsApp en la que el productor le comunicaba verbalmente su despido”⁷⁹². La propia sentencia recuerda los efectos del despido improcedente: “las consecuencias han de ser las previstas en el art. 56 TRLET, conservando el empresario el derecho de opción por la readmisión o la indemnización”.

De hecho, en términos de la cuantía de la indemnización, “con arreglo a lo previsto en el art. 26.2 Convenio Colectivo de Actores de la Comunidad de Madrid aplicable a la relación laboral, en el caso de rescisión del contrato por parte de la empresa sin motivo justificado, ésta deberá abonar al actor la totalidad de sus retribuciones. De este modo se desprende que las retribuciones a abonar es la totalidad de las pactadas en el tiempo de duración del contrato”⁷⁹³.

⁷⁹² Juzgado de lo Social núm. 5 de Valladolid, Sentencia 242/2021 de 20 Sep. 2021, Rec. 402/2021.

⁷⁹³ Sentencia núm. 494/2004 del Juzgado de lo Social núm. 4 de Madrid confirmada por Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 26 de junio de 2006 (Re. Supli. 1483/2006).

Efectos del despido declarado nulo

La regulación del efecto de declaración de nulidad, conforme al art. 55.6 del ET implica, en principio, “la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”.

CAPÍTULO OCTAVO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN OPERACIONES MERCANTILES

1. La laboralización de los representantes y viajeros de comercio. 2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles. 3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común. 4. Causas de extinción de la relación laboral. 5. Razón de ser, alcance y casuística del despido disciplinario. 6. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. 7. Indisciplina o desobediencia en el trabajo. 8. Ofensas verbales o físicas. 9. Transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza. 10. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo. 11. Embriaguez habitual o toxicomanía. 12. Acoso discriminatorio o por motivos sexuales. 13. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario.

1. LA LABORALIZACIÓN DE LOS REPRESENTANTES Y VIAJEROS DE COMERCIO

La figura del representante de comercio se reguló por el derecho mercantil, tanto por el Código de Comercio de 1829 como por el de 1885, que dedicó los arts. 244 y siguientes a su regulación, incluyéndola en los contratos de naturaleza de comisión mercantil⁷⁹⁴.

La Ley relativa al Contrato de Trabajo de 1931, dictada por el entonces Ministerio de Trabajo y Previsión⁷⁹⁵, dictaminaba que los contratos de trabajo se correspondían con las obras o servicios realizados por una o varias personas para otras, denominadas patronos⁷⁹⁶, siempre que

⁷⁹⁴ MAILLO NIÑO, A. “Los representantes de comercio y la jurisdicción laboral”. *Revista de Política Social*, 1962, núm. 56, p. 90.

⁷⁹⁵ Publicada en la Gaceta de Madrid núm. 236, de 22 de noviembre de 1931.

⁷⁹⁶ Art. 1 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931: “*Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o a varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella*”.

se realizase por cuenta y bajo dependencia ajenas⁷⁹⁷; añadiendo que se presume existente⁷⁹⁸ y estableciendo como trabajadores, tanto los empleados en comercios⁷⁹⁹, como a “cualesquiera otros semejantes”. Se entienden incluidos como trabajadores los representantes de comercio, que cumplieran los requisitos establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo de 1931.

Años más tarde, una primera mención específica aparece en el Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprobó el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo⁸⁰⁰. Concretamente, por la nueva redacción que la Ley 21/1962⁸⁰¹ realizó a su artículo 6, se incluyó como trabajadores “como trabajadores -sin sujeción a jornada determinada o a vigilancia en su actividad- las personas naturales que intervengan en operaciones de compraventa de mercancías por cuenta de uno o más empresarios con arreglo a las instrucciones de los mismos, siempre que dichas operaciones exijan para su perfeccionamiento la aprobación o conformidad del empresario y no queden personalmente obligadas a responder del buen fin o de cualquier otro elemento de la operación”.

Y esta norma, la Ley 21/1962, es la que dio tipificación normativa laboral al representante de comercio, mediador mercantil o agente comercial⁸⁰², poniendo fin a las dificultades de calificar a esta relación como laboral, dejando de ser un comerciante para ser trabajador por cuenta ajena⁸⁰³, prestando servicios caracterizados por realizarse con apenas ejercicio del poder de

⁷⁹⁷ Art. 2 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931: “*El objeto del contrato a que se refiere esta Ley es todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo dependencia .ajenas, o todo servicio que se preste en iguales condiciones, incluso el doméstico (...)*”.

⁷⁹⁸ Art. 3 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931: “*El contrato se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo o utiliza un servicio y el que lo presta (...)*”.

⁷⁹⁹ Art. 6 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931: “*Los empleados ocupados en comercios, bancos, oficinas, contabilidad y gestión (...)*”.

⁸⁰⁰ Publicado en el BOE núm. 55, de 24 de febrero de 1944.

⁸⁰¹ Publicada en el BOE núm. 175, de 23 de julio de 1962.

⁸⁰² CÁMARA BOTÍA, A. “El contrato de trabajo para la realización de actividades mercantiles”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 157.

⁸⁰³ MAILLO NIÑO, A. “Sobre la situación laboral de los trabajadores dedicados a la compraventa de mercancías”. *Revista de Política Social*, 1964, núm. 62, p. 64.

dirección del empresario y por prestarse para una multitud de empresarios simultáneamente, y no siendo empleado exclusivo de una única empresa⁸⁰⁴.

La reforma incluyó determinar que la situación específica de este colectivo de personas requería regulación específica, lo que se concretó en la aprobación, unos pocos meses después, del Decreto 2412/1962, de 20 de septiembre de 1962⁸⁰⁵ por el que se reguló, por primera, vez la situación laboral de dichos trabajadores, indicando en la exposición de motivos que estas personas son trabajadoras a todos los efectos. Este decreto vino a resolver tres problemas técnicos que impedían la inclusión como laborales de los representantes de comercio: la incidencia en la legislación mercantil; la casi desaparición del poder de dirección del empresario; y la realidad de trabajar para múltiples empresarios⁸⁰⁶.

El Decreto 2412/1962 dedica 6 artículos a su regulación, en los que hay que destacar:

1. En materia de indemnizaciones por despido improcedente: una única indemnización⁸⁰⁷, sin que pueda ser inferior a dos meses ni superior a un año, calculada sobre el promedio de lo obtenido en los dos últimos años⁸⁰⁸. Indemnización declarada únicamente por el magistrado de Trabajo junto al despido improcedente⁸⁰⁹.

⁸⁰⁴ BAYÓN CHACÓN, G. “El ámbito de aplicación personal de las normas de Derecho del Trabajo”. *Revista de Política Social*, 1966, núm. 71, p. 6.

⁸⁰⁵ Publicado en el BOE núm. 239, de 5 de octubre de 1962.

⁸⁰⁶ BAYÓN CHACÓN, G. “El ámbito de aplicación personal de las normas de Derecho del Trabajo”. *Revista de Política Social*, 1966, núm. 71, p. 19.

⁸⁰⁷ Art. 1 del Decreto 2412/1962: “(...) la sentencia impondrá al empresario únicamente el pago de una indemnización (...)”.

⁸⁰⁸ Art. 2 del Decreto 2412/1962: “La indemnización por despido improcedente será fijada por el Magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio, sin que en ningún caso pueda ser inferior a dos meses ni superior a un año, del importe de los ingresos percibidos por el despido, computado según el promedio anual obtenido durante los dos años anteriores al despido”.

⁸⁰⁹ MAILLO NIÑO, A. “Sobre la situación laboral de los trabajadores dedicados a la compraventa de mercancías”. *Revista de Política Social*, 1964, núm. 62, p. 65.

2. El patrono pueda exigir la abstención de realización de actos iguales o análogos por cuenta propia por parte del trabajador⁸¹⁰.
3. No se tendrá en consideración el número de representantes de comercio a efectos de “Servicios Médicos de Empresa, Jurados de Empresa y construcción de viviendas”, ni sus devengos serán considerados “a efectos de plus ni ayuda familiares” (art. 4 del Decreto 2412/1962).
4. Se propone establecer un sistema especial a efectos de cotización, tanto en previsión social como en el aseguramiento de accidentes de trabajo (art. 5 del Decreto 2412/1962).
5. Se dan instrucciones para que el Ministerio de Trabajo redacte las normas necesarias para el desarrollo del Decreto y su efectiva aplicación.

En virtud de la consideración de trabajadores, se sometían a la regulación sobre los Jurados de Empresa⁸¹¹ contenida en el Decreto de 11 de septiembre de 1953⁸¹², por el que se aprobaba el Reglamento de los Jurados de Empresa. Posteriormente, los representantes de comercio quedaron incluidos bajo la jurisdicción laboral del Decreto 149/1963, por el que se dio redacción al Texto refundido de Procedimiento Laboral⁸¹³, cumpliendo el mandato establecido de elaborar un nuevo procedimiento laboral por el Decreto 2353/1962, de 20 de septiembre, norma que introdujo nueva redacción al art. 81 del Reglamento de Jurados de Empresa⁸¹⁴.

Con todo, la primera referencia laboral de la representación mercantil se localiza en el art. 1 del Reglamento de la Agrupación Sindical de Representantes de Comercio, de 1 de abril de 1956⁸¹⁵,

⁸¹⁰ Art. 3 del Decreto 2412/1962: “El empresario podrá exigir de los trabajadores a que se refiere el presente Decreto que se abstengan de realizar por cuenta propia actos iguales o análogos a los que sean objeto de la relación laboral a establecer o establecida entre las partes. Asimismo podrá el empresario exigir al trabajador la indicación de si ejecuta los propios actos para otros empresarios y cuáles son éstos”.

⁸¹¹ Los Jurados de Empresa fueron creados por el Decreto de 18 de agosto de 1947 y establecían un plazo máximo de seis meses para la publicación del Reglamento que los rigiera.

⁸¹² Publicado en el BOE núm. 303, de 30 de octubre de 1953.

⁸¹³ Publicado en el BOE núm. 24, de 28 de enero de 1963.

⁸¹⁴ Publicado en el BOE núm. 229, de 24 de septiembre de 1962.

⁸¹⁵ Orden conjunta del Ministerio de Comercio y Secretaría General del Movimiento, de 17 de octubre de 1955.

al definirlos como profesionales laborales⁸¹⁶ al equivaler reconocer sindicalmente su carácter jurídico-laboral⁸¹⁷.

En materia de Seguridad Social, la Ley 193/1963, de 28 de diciembre⁸¹⁸ encuadró a los representantes de comercio en el régimen especial de la Seguridad Social, en su art. 10.i, por sus peculiares condiciones de tiempo y lugar. Posteriormente, el Decreto 909/1966, de 21 de abril⁸¹⁹ aprobó el texto articulado segundo de la Ley 193/1963, conforme al mandato de la Ley, en una nueva redacción del texto refundido vigente de Procedimiento Laboral, estableciendo en su art. 1 que “La Jurisdicción del Trabajo es la única competente para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones en los conflictos individuales que se promuevan en la rama social del Derecho. Su competencia se determinará por la concurrencia de la calidad de las personas y de la materia del asunto (...)”⁸²⁰.

El Decreto 907/1966, de 21 de abril⁸²¹, que aprobó el texto articulado primero de la Ley 193/1963, recogió en su art. 10.2.k) a los representantes de comercio incluidos en el Régimen Especial de Seguridad Social, mandando al Gobierno a la regulación de los regímenes especiales, en su art. 10.5. Fruto de lo cual, se aprobó el Decreto 2180/1967, de 19 de agosto⁸²², regulador del Régimen Especial de Seguridad Social de los representantes de comercio, incluyéndolos en su campo de aplicación⁸²³.

⁸¹⁶ GARCÍA ABELLÁN, J. *La condición jurídica laboral de los representantes de comercio*. Ed: Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1960, p. 22.

⁸¹⁷ BAZ IZQUIERDO, F. “Los representantes de comercio en el derecho de trabajo español”. *Revista de Política Social*, 1968, vol. 79, p. 34.

⁸¹⁸ Publicada en el BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 1963.

⁸¹⁹ Publicado en el BOE núm. 97, de 23 de abril de 1966.

⁸²⁰ Sentencia de 24 de diciembre de 1968 (Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi, núm. 592/69).

⁸²¹ Publicado en el BOE núm. 96, de 22 de abril de 1966.

⁸²² Publicado en el BOE núm. 223, de 18 de septiembre de 1967.

⁸²³ Art. 2 del Decreto 2180/1967: “Estarán obligatoriamente incluidos en este Régimen Especial los Representantes de Comercio que tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena”.

Posteriormente, el Decreto 2409/1975 de 23 de agosto⁸²⁴, derogó (con determina salvedad) al anterior Decreto 2180/1967, y se constituyó en el marco regulador del Régimen Especial de la Seguridad Social de los representantes de comercio.

La Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales⁸²⁵, con el propósito de actualizar y perfeccionar aspectos fundamentales de la normativa laboral, en su art. 1.1 señalaba que “todas las actividades laborales retribuidas que se realicen por cuenta y dependencia ajenas, salvo las excluidas expresamente en el artículo segundo, se considerarán incluidas en la presente Ley y demás normas reguladoras de las relaciones de trabajo”. Con este fin, enumeraba en el art. 3.1.i) como relación laboral de carácter especial el trabajo que, cumpliendo las características del art. 1.1⁸²⁶, sea realizado por “los representantes de comercio”, instando en su DA 4ª a la aprobación del régimen normativo especial⁸²⁷.

Años más tarde, sin cumplirse el citado mandato de la DA 4ª de la Ley 16/1976, se aprobó la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores que por su DF 3ª derogaba, entre otras, la citada Ley de Relaciones Laborales, y mantenía, en el art. 2.1.f) la consideración de relación laboral especial “la de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllos”; y fijaba el mandato, en su DA 2ª, de que el Gobierno en el plazo de dieciocho meses regularía el régimen jurídico de esta relación laboral especial, incorporando como elemento novedoso que esta regulación de las relaciones laborales especiales, según el art. 2.2, se realizaría en el deber de respeto hacia “los derechos básicos reconocidos por la Constitución”. Fruto de esta obligación vio la luz el Real Decreto 2033/1981, de 4 de septiembre, por el que se reguló la relación laboral, de carácter especial, de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de

⁸²⁴ Publicado en el BOE núm. 248, de 16 de octubre de 1975.

⁸²⁵ Publicada en el BOE núm. 96, de 21 de abril de 1976.

⁸²⁶ Art. 1.1 de la Ley 16/1976: “*Todas las actividades laborales retribuidas que se realicen por cuenta y dependencia ajenas, salvo las excluidas expresamente en el artículo segundo, se considerarán incluidas en la presente Ley y demás normas reguladoras de las relaciones de trabajo*”.

⁸²⁷ DA 4ª: “*El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical aprobará, en el plazo máximo de dos años, las disposiciones especiales a que se refiere el artículo tercero de esta Ley (...)*”.

uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, en cumplimiento del mandato de la Ley 8/1980.

Posteriormente, el Real Decreto 1195/1982, de 14 de mayo, modificó algunos artículos del Real Decreto 2033/1981, con el objetivo de que estos cambios “adapten el contenido del texto a la realidad del mundo laboral en que está siendo aplicado”, se indica en su exposición de motivos. Concretamente, dio redacción a los artículos segundo, uno; tercero, uno; quinto, cinco; séptimo, tres, y octavo, cinco del Real Decreto, conforme a su art. único.

Posteriormente, la modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores que se llevó a cabo por la Ley 32/1984⁸²⁸, de 2 de agosto, contempló la necesidad de, conforme a su DA 1ª, que el Gobierno en el plazo de 12 meses regulará las relaciones laborales especiales.

Finalmente, y como consecuencia del mandato de la Ley 32/1984, se aprobó el actual y vigente Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

El RD 1438/1985 es la norma reguladora de la relación laboral de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, con apoyo en el actual RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)⁸²⁹. El art. 2.1.f) del ET fija las relaciones laborales de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas como de carácter especial, señalando en el apartado 2 que esta regulación “respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución”.

⁸²⁸ Publicada en el BOE núm. 186, de 4 de agosto de 1984.

⁸²⁹ Publicado en el BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN OPERACIONES MERCANTILES

Esta relación laboral especial, como señala el artículo 2.1.f) del Estatuto de los Trabajadores, se encuentra regulada en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, que tiene como objeto la relación laboral de carácter especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, ya sea por cuenta de uno o de más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de las operaciones mercantiles en que hayan intervenido, que debe delimitarse y separarse de la regulación que tienen los agentes de comercio, conforme a la Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre contrato de agencia, basada sustancialmente la diferencia⁸³⁰ en la existencia o no de dependencia⁸³¹, en una delicada frontera⁸³² entre el contrato de trabajo (del representante de comercio) del contrato mercantil de agencia (del agente comercial)⁸³³.

Así, el art. 1.1 del RD 1438/1985, establece su ámbito de aplicación, indicando que éste es el de aquellas relaciones por las que una persona natural⁸³⁴, que actúa como representante, mediador o cualquiera otra que la identifique en el ámbito laboral, se obliga voluntariamente con uno o más empresarios, a cambio de una retribución, “a promover o concertar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de los mismos, sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones”, cumpliendo para ello la obligación del art. 9.a) del RD 1438/1985 respecto a “desarrollar la actividad necesaria para promocionar la realización de operaciones mercantiles a favor del empresario, defendiendo los legítimos intereses de este y siguiendo sus instrucciones”⁸³⁵. Igualmente, el precepto señala que dicha actividad principal se incluye dentro

⁸³⁰ SSTs de 2 de julio y 21 de octubre de 1996 y 17 de abril de 2000 (Ar. 5631, 8177 y 3964).

⁸³¹ GOERLICH PESET, J. M. “Evolución reciente de los criterios de calificación del contrato de trabajo”. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 1998, núm. 3, p. 115.

⁸³² STS de 2 de julio de 1996 (RJ. 1996, 5631).

⁸³³ CÁMARA BOTÍA, A. “Trabajo dependiente y trabajo autónomo en la mediación mercantil”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2009, núm. 83, p.195.

⁸³⁴ BORRÁS CABACÉS, M. “Representantes de comercio y agentes comerciales: su relación jurídica”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1997, núm. 1, p. 556.

⁸³⁵ CÁMARA BOTÍA, A. “El contrato de trabajo para la realización de actividades mercantiles”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 158.

del ámbito de aplicación del RD 1438/1985, tanto si va acompañada o no de la distribución o reparto de los bienes objeto de la operación en la que la persona haya intervenido.

Respecto a la exclusión de su ámbito de aplicación, el art. 1.2 del RD 1438/1985 establece tres categorías: a) quedan excluidos del ámbito del RD 1438/1985, y por tanto, no se consideran relación laboral especial, “los trabajadores de la empresa que aun dedicándose a promover o concertar operaciones mercantiles para la misma lo hagan en sus locales o teniendo en ellos su puesto de trabajo y sujetos al horario laboral de la empresa”. En este caso, se aprecia la aplicación del derecho laboral común; b) igualmente, el apartado b) del art. 1.2 del RD 1438/1985 determina como excluidos de su campo de actividad a aquellas personas que “se dediquen a promover o concertar operaciones mercantiles de forma continuada por cuenta de uno o más empresarios, como titulares de una organización empresarial autónoma, entendiendo por tal aquella que cuenta con instalaciones y personal propios”.

Este apartado hace referencia a la trascendencia de la existencia de una organización empresarial autónoma⁸³⁶ como criterio delimitador de la laboralidad⁸³⁷, e igualmente, se establece la presunción de que no existe esta organización empresarial autónoma cuando “quienes se dediquen a promover o concertar operaciones mercantiles actúen conforme a las instrucciones de su empresario con respecto a materias como horarios de trabajo, itinerario, criterios de distribución, precios o forma de realizar los pedidos y contratos”; y c) en tercer término, están igualmente excluidas del ámbito de aplicación aquellas personas naturales “incluidas en el ámbito de la normativa específica sobre producción de seguros y corresponsales no banqueros siempre que, de acuerdo con dicha normativa, se configuren como sujetos de una relación mercantil”⁸³⁸.

⁸³⁶ STSJ de Andalucía (Granada) de 15 de febrero de 2006 (Rec. 3174/2005).

⁸³⁷ ARROYO APARICIO, A. “La actividad característica del agente: la promoción negocial continuada”. *Revista de Derecho de la Competencia y la Distribución*, 2011, núm. 9, p. 36.

⁸³⁸ Detalle: SEMPERE NAVARRO A. V. “Estatuto profesional de los corresponsales no banqueros”. *Doctrina Judicial-La Ley*, 1992, núm. 2.

3. FUENTES DE REGULACIÓN Y GRADO DE SUPLETORIEDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN

La norma principal de regulación es el RD 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas: se constituye como el marco legal de la relación especial de trabajo de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, tal y como señala el artículo 2.1.f) del Estatuto de los Trabajadores.

En atención a lo anterior, varios artículos del RD 1438/1985 hacen referencia al ET, concretamente, al 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, que como se ha indicado, considera como relación laboral de carácter especial “las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios” en su art. 2.1.f). Se resumen las referencias al ET realizadas por el RD 1438/1985:

- La primera referencia se realiza en el art. 3.3 del RD 1438/1985 con relación al periodo de prueba, señalando al respecto que será regulado por lo establecido por el ET.
- Se hace referencia a la aplicación del art. 37.3 del ET en materia de permisos pagados en el art. 4.3, y en materia de vacaciones, por el art. 4.2 del RD 1438/1985, a falta de acuerdo individual o colectivo.
- El art. 5.5 del RD 1438/1985 determina la posibilidad de extinción del contrato de trabajo con la indemnización prevista en el art. 41.3 del ET.
- Conforme al art. 10.1 del RD 1438/1985, serán de aplicación las normas contenidas en el ET respecto de la suspensión y extinción del contrato de trabajo y de la relación laboral existente.
- El art. 10.3 del RD 1438/1985 se refiere a la aplicación del ET en lo relacionado a las indemnizaciones a las que hubiera lugar en caso de despido improcedente o casos asimilados.
- Finalmente, el art. 12 del RD 1438/1985 hace mención expresa a la aplicación de los derechos y deberes establecidos en el ET, concretamente en sus arts. 4 (derechos laborales)

y 5 (deberes laborales), o cualesquiera otros de los incluidos a lo largo del articulado de la norma citada.

En materia de Seguridad Social, los representantes de comercio fueron integrados por el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, norma por la que se integraron los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, que derogó al hasta entonces vigente Decreto 2409/1975, de 23 de agosto. Esta integración se produjo en cumplimiento a lo dispuesto por la DA 2ª de la actualmente derogada Ley 26/1985⁸³⁹, de 31 de julio, de Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y la Acción protectora de la Seguridad Social, que establecía un plazo de seis meses para llevar a cabo esta integración⁸⁴⁰.

El vigente Real Decreto 708/2015, de 24 de julio, modificó diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social en aras a la aplicación y desarrollo de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, y de otras disposiciones legales, y derogó los arts. 3 a 6 de la Orden de 20 de julio de 1987 (Ref. BOE-A-1987-17806), y el art. 5 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre.

Por ello, desde 1 de septiembre de 2015, los representantes de comercio están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social como los trabajadores por cuenta ajena, salvo la siguiente particularidad: uno, a los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social se encuentran incorporados al grupo 5º de cotización vigente en el citado régimen; y dos, en materia de contingencias profesionales (AT/EP) cotizan por la ocupación/situación "b" de la tarifa de primas vigente, en virtud a la DA 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

⁸³⁹ Publicada en el BOE núm. 183, de 1 de agosto de 1985.

⁸⁴⁰ DA 2ª de la Ley 26/1985: “El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, procederá a integrar en el Régimen General o en otros Especiales, los Regímenes de Trabajadores Ferroviarios, de Artistas, de Toreros, de Representantes de Comercio, de Escritores de Libros y de Futbolistas, fijando las formas y condiciones de la respectiva integración”.

Para el ejercicio 2023, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, determina en su art. 122.2.4 que desde 1 de enero de 2023, la base máxima de cotización por contingencias comunes aplicable a los representantes de comercio será la prevista con carácter general en el apartado dos.1.b): “Las bases máximas, cualquiera que sea la categoría profesional y grupo de cotización, serán a partir del 1 de enero de 2023 de 4.495,50 euros mensuales o de 149,85 euros diarios”.

4. CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La extinción de la relación laboral especial de las personas que intervienes en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, encuentra su regulación general en el art. 10.1 del RD 1438/1985, en el que se indica que las normas del Estatuto de los Trabajadores serán de aplicación, siempre que no estén en contradicción con lo específicamente establecido en el reglamento. Por tanto, y conforme al art. 49 del ET, el contrato de trabajo de esta relación laboral especial se extingue en los siguientes casos:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Si el contrato de

trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

- d) Por dimisión del trabajador. A este respecto, aunque el art. 49.1.d) del ET determina que se hará con el preaviso “que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar”, el art. 10.2 del RD 1438/1985 establece que el trabajador deberá notificarla con al menos tres meses de antelación.
- e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44 del ET, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante. En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario. En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 del ET.
- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7 del ET.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Esta extinción es tratada por el art. 51 del ET en mayor profundidad⁸⁴¹.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario. A este respecto, de este tipo de extinción está regulada en el art. 50 del ET, dedicado a la “extinción por voluntad del trabajador”, señalando las causas justas para solicitar la extinción del contrato de trabajo por parte del trabajador⁸⁴². A esta causa se añade

⁸⁴¹ Respecto al concepto de despido colectivo, el art. 51.1 del ET: “1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”.

⁸⁴² Art. 50 del ET: “Extinción por voluntad del trabajador. 1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a

la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador señalada en el art. 5.5 del RD 1438/1985, como consecuencia de alterar la zona asignada de trabajo al trabajador por parte del empresario⁸⁴³, zona de trabajo delimitada que, conforme al art. 2.2 del RD, debe aparecer como contenido mínimo del contrato de trabajo firmado por escrito entre las partes.

- k) Por despido del trabajador: a este respecto, los arts. 54 a 56 del ET.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes: extinción del contrato de trabajo por causas objetivas con regulación específica en el art. 52 del ET⁸⁴⁴ y en el art. 53 del ET la regulación de la forma y efectos de este tipo de extinción de relación laboral.

cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. 2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente”.

⁸⁴³ Art. 5.5. del RD 1438/1985: “La asignación por parte del empresario, de una zona ya atribuida a un trabajador, a otro u otros trabajadores en perjuicio del primero, llevará aparejada la adecuada compensación económica, que será fijada, si no hay acuerdo entre las partes, por la jurisdicción competente. En todo caso, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato de trabajo con la indemnización señalada en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, que podrá ser incrementada en el porcentaje y condiciones que se determinan en el artículo 11 del presente Real Decreto”.

⁸⁴⁴ Causas de extinción del contrato por causas objetiva, en el art. 52 del ET: “a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento. b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación. c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado. d) (Derogada). e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo

- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

La relación laboral ordinaria respecto de la extinción del contrato de trabajo recoge en el art. 49.2 del ET una serie de obligaciones tanto para el empresario (comunicación, preaviso, propuesta de liquidación) como para el empleado (representación legal) entre otros aspectos⁸⁴⁵.

5. RAZÓN DE SER, ALCANCE Y CASUÍSTICA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

La justificación del despido disciplinario, que se regula en la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, adquiere relevancia en la necesidad de mantener la diligencia, la confianza y la integridad en el desempeño de los trabajadores que actúan en representación de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo inherente a dichas operaciones. Esta relación laboral especial, caracterizada por su particular naturaleza y finalidad, busca equilibrar los derechos y deberes de los trabajadores con las exigencias de profesionalidad y rendimiento en el contexto de las operaciones mercantiles.

El artículo 10⁸⁴⁶ del Real Decreto en cuestión establece la aplicación de las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores en materia de suspensión y extinción de la relación laboral,

de que se trate. Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo”.

⁸⁴⁵ Art. 49.2 del ET: “El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos”.

⁸⁴⁶ Art. 10 del RD. 1438/1985: “Suspensión y extinción del contrato. Uno. Las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores en materia de suspensión y extinción de la relación laboral serán de aplicación a los trabajadores, en cuanto no contradigan lo establecido en el presente Real Decreto. Dos. En caso de dimisión del trabajador, éste deberá notificarla con una antelación mínima de tres meses. Tres. En relación con las posibles

en tanto no contradigan las disposiciones del propio Decreto, al tiempo que reconoce la pertinencia de contar con un marco regulador que permita resolver las situaciones de suspensión y extinción de contratos en la relación laboral especial de personas que intervienen en operaciones mercantiles. No obstante, es en el artículo 11 donde se establecen las particularidades sobre las indemnizaciones, subrayando que el trabajador tendrá derecho a una indemnización especial por incremento de clientela, en virtud de condiciones específicas.

En consonancia con el artículo 11⁸⁴⁷, se evidencia que el despido disciplinario no solo debe responder a criterios de incumplimiento grave por parte del trabajador, sino que también se considera la posibilidad de una indemnización especial en función del incremento de clientela logrado por el trabajador, lo que demuestra la importancia de garantizar que la conducta del trabajador sea congruente con los intereses empresariales y la fidelización de la clientela: este

indemnizaciones por despido improcedente o casos asimilados, éstas serán fijadas de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, calculándose el salario mensual en base al promedio de ingresos obtenidos los dos años anteriores al despido o resolución del contrato o período inferior, en su caso. Cuatro. Será válido el pacto en virtud del cual el trabajador se obligue a no competir con el empresario, ni a prestar sus servicios a otro empresario competidor del mismo, para después de extinguida la relación laboral, si concurren los siguientes requisitos: a) Que la extinción del contrato no sea debida al incumplimiento por el empresario de las obligaciones que le corresponden. b) Que éste tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y c) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada. Se entenderá que se ha satisfecho esta compensación cuando se hubiera indemnizado al trabajador por la clientela conseguida por él. Este pacto no podrá tener una duración superior a dos años”.

⁸⁴⁷ Art. 11 del RD. 1438/1985: “Indemnización por la clientela. Uno. El trabajador tendrá derecho a una indemnización especial distinta de la que pudiera corresponderle por despido improcedente, en consideración al incremento de clientela conseguido por él, cuando concurren las siguientes circunstancias: a) Que la extinción del contrato no se hubiere debido al incumplimiento por el trabajador de las obligaciones que le corresponden. b) Que una vez extinguido el contrato, el trabajador esté obligado a no competir con el empresario o a no prestar sus servicios para otro empresario competidor del mismo. Dos. Para calcular la indemnización por la clientela se compararán las listas de clientes establecidas conforme a lo dispuesto en el artículo 5.º, al iniciarse y extinguirse la relación laboral, tomando, en su caso, en consideración, el incremento del volumen de las operaciones. Tres. A falta de acuerdo entre las partes, la indemnización por la clientela se fijará por el Magistrado de Trabajo, sin que pueda exceder del importe total de las comisiones correspondientes a un año, calculado por el importe medio del total de las comisiones percibidas durante los últimos tres años, o período inferior que hubiere durado la relación laboral, en su caso”.

enfoque refleja cómo el régimen disciplinario se vincula directamente con la necesidad de mantener la excelencia en el desempeño laboral y la promoción del negocio.

El artículo 12, a su vez, establece que los derechos y deberes laborales básicos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores son aplicables en el ámbito de la relación laboral especial en cuestión⁸⁴⁸. Esta disposición subraya la importancia de contar con un marco regulatorio que promueva el cumplimiento de estándares laborales fundamentales y que refleje una cierta uniformidad en los derechos y obligaciones de los trabajadores que intervienen en operaciones mercantiles.

En resumen, la virtualidad del régimen disciplinario en la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, en línea con el Real Decreto 1438/1985, radica en su capacidad para asegurar la profesionalidad, el cumplimiento de los deberes laborales y la protección de los intereses de las partes involucradas. La posibilidad de aplicar medidas disciplinarias, así como la consideración de indemnizaciones especiales, enfatiza la importancia de garantizar un alto nivel de rendimiento y conducta en un contexto laboral con características únicas y desafiantes. De aquí se deriva que el alcance del despido disciplinario en la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1438/1985 dirigida a las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir los riesgos inherentes, se establece en consonancia con los principios de protección de los intereses empresariales y la garantía de una actuación diligente y profesional por parte de los trabajadores en el ámbito de estas operaciones. Este régimen disciplinario tiene por objetivo salvaguardar la integridad y la imagen de los empresarios que confían en la labor de los trabajadores involucrados en operaciones mercantiles, así como asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales que derivan de esta relación especial. En este sentido, el alcance del despido disciplinario abarca situaciones de incumplimiento grave por parte de los trabajadores que puedan afectar negativamente a la reputación empresarial o al desarrollo adecuado de las operaciones mercantiles. Así, como se ha señalado, el artículo 10 del Real Decreto establece la aplicabilidad de las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores en materia de suspensión y extinción de la relación laboral, lo que conlleva que el alcance del despido

⁸⁴⁸ Art. 12 del RD. 1438/1985: “Son aplicables en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial los derechos y deberes laborales básicos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores”.

disciplinario se fundamenta en criterios de incumplimiento de los deberes laborales básicos y en las causas justificadas para la extinción de contratos de trabajo, a lo que se añade lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto, que introduce la posibilidad de una indemnización especial distinta de la indemnización por despido improcedente, basada en el incremento de clientela conseguido por el trabajador: este aspecto amplía el alcance del despido disciplinario, ya que no solo se consideran las conductas directamente relacionadas con el incumplimiento laboral, sino también el impacto que las acciones del trabajador puedan tener en la clientela y el negocio de la empresa.

En este contexto, el alcance del despido disciplinario se extiende más allá del mero incumplimiento contractual, abarcando también situaciones en las que el comportamiento del trabajador tenga repercusiones significativas en la clientela y en la posición competitiva de la empresa. Esta perspectiva refleja cómo la relación laboral especial en operaciones mercantiles demanda una alta responsabilidad y compromiso por parte de los trabajadores, y cómo el despido disciplinario se configura como un instrumento necesario para mantener los estándares de calidad y confianza en este ámbito laboral. Es decir, que el alcance del despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, en virtud del Real Decreto 1438/1985, abarca desde el incumplimiento grave de los deberes laborales básicos hasta la afectación significativa de la clientela y el negocio de la empresa, amplitud de alcance que refleja la necesidad de garantizar la diligencia, la ética y la profesionalidad en el contexto de operaciones mercantiles, preservando la confianza empresarial y el cumplimiento de los compromisos laborales.

Siguiendo con ello, la casuística del despido disciplinario en la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1438/1985, que se aplica a las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, abarca una variedad de situaciones en las cuales los trabajadores pueden incurrir en incumplimientos graves de sus deberes laborales, que afectan la operatividad y la reputación de la empresa. En primer lugar, uno de los escenarios que puede dar lugar al despido disciplinario es el incumplimiento reiterado o flagrante de las instrucciones y directrices proporcionadas por la empresa en relación con las operaciones mercantiles: si un trabajador actúa en contra de las indicaciones de la empresa, poniendo en riesgo la ejecución adecuada de las operaciones o comprometiendo la relación con los clientes, podría ser motivo de un despido disciplinario. Igualmente, la falta de

profesionalismo y ética en la ejecución de las operaciones mercantiles también puede dar lugar al despido disciplinario, lo que puede incluir comportamientos como el trato inadecuado hacia los clientes, la manipulación de información o registros, o cualquier acción que socave la confianza y la integridad del proceso comercial. Tales conductas podrían ser consideradas como un incumplimiento grave de los deberes laborales y podrían ser fundamentos para la terminación del contrato laboral.

Asimismo, el incumplimiento de los plazos acordados para la realización de las operaciones mercantiles puede ser motivo de despido disciplinario, debido a que la falta de cumplimiento en la entrega de productos, la finalización de proyectos o la realización de tareas esenciales puede tener un impacto directo en el funcionamiento de la empresa y en su relación con los clientes, por lo que en este sentido, el incumplimiento reiterado de plazos puede considerarse igualmente como una violación sustancial del contrato laboral.

El artículo 11 del Real Decreto, como se ha analizado, también introduce la noción de la indemnización especial por el incremento de clientela, por el que el despido disciplinario podría estar justificado si se descubre que un trabajador, tras la terminación de su contrato, compite con la empresa o presta servicios para un competidor directo, lo que podría dañar la posición competitiva y la clientela de la empresa, y ser considerado como un incumplimiento de sus obligaciones laborales.

En conclusión, la casuística del despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles según el Real Decreto 1438/1985 es amplia y se relaciona con situaciones de incumplimiento grave de los deberes laborales. Desde el incumplimiento de instrucciones y directrices hasta la falta de profesionalismo en las operaciones, pasando por el incumplimiento de plazos y la competencia desleal, todas estas circunstancias pueden constituir fundamentos válidos para la aplicación de un despido disciplinario en el ámbito de las operaciones mercantiles. De hecho, las causas de despido disciplinario más habituales en esta relación laboral especial, se encuentran ordenadas según los incumplimientos contractuales establecidos en el art. 54.2 del ET, conforme a los derechos y deberes básicos establecidos en los arts. 4 y 5 del propio ET, tal y como el art. 12 del RD

1438/1985 dispone para esta relación laboral especial⁸⁴⁹, y en relación con el art. 58 del ET respecto a la valoración de las faltas y las sanciones⁸⁵⁰ tanto por el empresario como por la jurisdicción social⁸⁵¹.

La trascendencia de las causas de despido propias de las relaciones laborales especiales de las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, es de suma importancia debido al papel crucial que desempeñan en la representación y gestión de los intereses comerciales de las empresas. Por ello, se destacan algunas de las causas más relevantes en esta relación laboral especial: a) competencia desleal, causa que cobra especial relevancia en esta relación laboral ya que los trabajadores que intervienen en operaciones mercantiles a menudo tienen acceso a información confidencial y estratégica de la empresa que les emplea, por lo que si un trabajador utiliza esta información para beneficiar a otra empresa o para iniciar un negocio propio en competencia directa con su empleador, se consideraría una conducta de competencia desleal y podría dar lugar a su despido; b) conflicto de intereses, dado que estos trabajadores representan los intereses comerciales de la empresa es esencial que eviten cualquier situación que pueda generar un conflicto de intereses entre sus funciones laborales y otros intereses personales o profesionales, por lo cual si se detecta que un trabajador está involucrado en actividades que puedan comprometer la imparcialidad o lealtad hacia la empresa, podría enfrentar el despido; c) incumplimiento de deberes fiduciarios, debido a que los trabajadores que intervienen en operaciones mercantiles a menudo tienen una posición de confianza y responsabilidad dentro de la empresa, lo que deriva que si se demuestra que han incumplido sus deberes fiduciarios, como actuar en beneficio propio en detrimento de los intereses de la empresa, esto podría justificar su despido; d) mala praxis comercial, puesto que la eficacia y profesionalidad en el desarrollo de operaciones mercantiles son cruciales para el éxito de la empresa, si se comprueba

⁸⁴⁹ Art. 12 del RD 1438/1985: “Son aplicables en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial los derechos y deberes laborales básicos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores”.

⁸⁵⁰ Art. 58.1 del ET: “Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”.

⁸⁵¹ Art. 58.2 del ET: “La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan”.

que un trabajador ha actuado con negligencia, falta de habilidad o ha cometido errores graves en el desarrollo de sus funciones, su despido podría ser una medida justificada; y e) revelación de información confidencial, a consecuencia de la naturaleza sensible de la información a la que pueden acceder estos trabajadores, la revelación no autorizada de datos confidenciales o secretos comerciales puede ser motivo de despido. La trascendencia de estas causas de despido en la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles radica en el impacto directo que sus acciones pueden tener en la empresa y en la confianza que se deposita en ellos para representar adecuadamente los intereses comerciales, en el que la competencia desleal, en particular, puede ser especialmente perjudicial para la empresa, ya que puede afectar su posición en el mercado, su propiedad intelectual y su cartera de clientes.

En conclusión, las causas de despido en la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles deben ser consideradas cuidadosamente debido a la trascendencia que tienen para la empresa y su capacidad para proteger sus intereses comerciales. La lealtad, la confidencialidad y el cumplimiento de deberes fiduciarios son aspectos críticos que deben ser respetados por estos trabajadores para asegurar el buen funcionamiento y la integridad de la empresa, donde el despido en estos casos puede ser una medida necesaria para preservar la reputación, la competitividad y el crecimiento sostenible de la organización.

6. FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD AL TRABAJO

El deber básico del art. 5.a) del ET respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, por parte del trabajador se encuentra detrás del comportamiento establecido por parte del trabajador especial sobre la asistencia y puntualidad en el trabajo del art. 54.2.a) del ET.

Respecto a esta causa, que el art. 4.1 del RD 1438/1985 determine que en esta relación laboral especial no hay sujeción a jornada u horario de trabajo concreto⁸⁵², dificulta la justificación de

⁸⁵² Art. 4.1 del RD 1438/1985: “La relación laboral a la que está sujeta el trabajador no implicará sujeción a jornada u horario de trabajo concreto, sin perjuicio de las previsiones contenidas en los pactos colectivos o individuales”.

esta causa para ser alegada por el empresario y poner fin así a la relación laboral. Sin embargo, la dificultad no impide que el empresario ejerza su labor de control y dirección, ya que pueden producirse situaciones de abandono de las funciones del trabajador o su dejación, al igual que otras conductas graves y culpables como las de poner atención a otras empresas⁸⁵³, relegando las obligaciones de dedicación y tiempo suscritas con el empresario perjudicado. Máxime cuando la propia norma del art. 4.1 del RD 1438/1985, permite la sujeción a horario y jornada de trabajo concreto a través de pactos individuales y colectivos libremente acordados entre las partes. Situación ésta que permite la aplicación directa del incumplimiento fijado por el art. 54.2.a) del ET, sin mayores dificultades que las de la regulación laboral común.

La conducta tipificada en este apartado, sobre faltas de asistencia y puntualidad, repetidas e injustificadas, encuentra clara relación con las otras dos causas justas de despido disciplinario: como la desobediencia del art. 54.2.b), como la del art. 54.2.e) de disminución en el rendimiento del trabajo, de forma continuada y voluntaria⁸⁵⁴, que de existir, facilitan la justificación del despido por la causa de faltas de asistencia y puntualidad.

Respecto al estudio de las sentencias de los jueces y tribunales, varias resoluciones judiciales han abordado la cuestión de los despidos disciplinarios relacionados con faltas de asistencia injustificadas, arrojando luz sobre diversos escenarios y enfoques. En una de las sentencias analizadas, proveniente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en 2012, se determinó la procedencia del despido disciplinario basándose en la acumulación de un alto número de faltas de asistencia por parte del trabajador, subrayando el incumplimiento reiterado de su obligación de justificarlas. En contraste, otra sentencia proveniente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en 2013, ilustró un enfoque distinto. En esta ocasión, se declaró la improcedencia del despido disciplinario debido a faltas de asistencia injustificadas, ya que el empleado presentó alegaciones de motivos familiares que habían influido en su asistencia laboral. Además, se destacó que la empresa no había cumplido con su responsabilidad de adaptar el puesto de trabajo a las limitaciones del trabajador, en virtud de su discapacidad.

⁸⁵³ TOVILLAS ZORZANO, J. J. “El despido del representante de comercio”. *Revista de Política Social*, 1972, núm. 96, p. 87.

⁸⁵⁴ TOVILLAS ZORZANO, J. J. “El despido del representante de comercio”. *Revista de Política Social*, 1972, núm. 96, p. 84.

En 2019, el Tribunal Supremo emitió una sentencia que afirmó la procedencia de un despido disciplinario por faltas de asistencia injustificadas. En este caso, se consideró que el trabajador había acumulado un alto número de ausencias sin justificación y que la empresa había seguido el procedimiento delineado en el convenio colectivo correspondiente. Otra resolución del Tribunal Supremo en 2015 estableció que para que una falta de asistencia o puntualidad se considere repetida e injustificada, es necesario que ocurran múltiples ausencias o retrasos en un breve lapso de tiempo, y que la empresa haya realizado previamente amonestaciones al trabajador. En un escenario donde la falta de puntualidad se repitió, una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en 2011 avaló la procedencia del despido disciplinario. El retraso constante en el horario de trabajo, a pesar de las advertencias de la empresa, justificó la decisión. Sin embargo, otro fallo del mismo año del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía tomó una perspectiva diferente al considerar que la falta de puntualidad no puede ser catalogada como repetida e injustificada si ocurre de manera aislada y no causa perjuicios significativos para la empresa.

Por último, en 2013, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia declaró improcedente un despido disciplinario debido a faltas de asistencia injustificada. En este caso, se argumentó que las ausencias del trabajador no eran recurrentes y no habían causado daños sustanciales a la empresa. Estas decisiones judiciales reflejan la complejidad en la evaluación de las faltas de asistencia y la necesidad de considerar las circunstancias individuales de cada caso al determinar la procedencia o improcedencia de un despido disciplinario.

7. INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA EN EL TRABAJO

Esta justa causa de despido no es citada a lo largo del RD 1438/1985, por lo que en aplicación de su art. 10.1 hay que atender a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, por lo que la indisciplina o desobediencia en el trabajo se relaciona con el deber laboral básico del art. 5.c) del ET de “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas” y con la causa prevista por el art. 54.2.b) del ET, por incumplimiento del deber de obediencia, en esa búsqueda de normalidad⁸⁵⁵ por parte de esta relación laboral

⁸⁵⁵ STCT 1 de abril de 1983 (Ar. 2993).

especial⁸⁵⁶. Empero lo anterior, sí existe una amplia regulación específica de las obligaciones del trabajador en el art. 9 del RD 1438/1985, entre las que se relaciona de manera directa con la causa de desobediencia en el trabajo la falta de informe o la falta de informar al empresario⁸⁵⁷.

De igual manera, la obligación impuesta al trabajador por el art. 9.a) respecto de seguir las instrucciones dadas por el empresario⁸⁵⁸, es ejemplo de desobediencia en el trabajo; al igual que la exigencia de desarrollar sus actividades “de manera correcta”, obligación del art. 9.b), entre otras, siempre que el trabajador se mantenga en su postura ante los intentos de petición de corrección por parte del empresario⁸⁵⁹.

Diversas resoluciones judiciales han abordado el análisis del despido disciplinario de los trabajadores pertenecientes a la relación laboral especial de los representantes de comercio, en relación con la causa de despido basada en la indisciplina o desobediencia en el trabajo. En una de las sentencias emitida por el Tribunal Supremo en diciembre de 2006, se declaró la procedencia del despido de un representante de comercio debido a su reiterado incumplimiento de las instrucciones de la empresa: se estableció que tal conducta constituía una vulneración grave y prolongada de las obligaciones laborales del empleado.

Otra sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en febrero de 2010 abordó un caso similar, confirmando la procedencia del despido de un representante de comercio. En esta ocasión, el fundamento se basó en la desobediencia consciente y reiterada a

⁸⁵⁶ LOPERA CASTILLEJO, M. J. “El despido disciplinario de los representantes de comercio”. *Actualidad laboral*, 1997, núm. 3, p. 1051.

⁸⁵⁷ SSTCT de 12 de abril de 1983 (Ar. 2993) y de 4 de octubre de 1983 (Ar. 8130): tipifica como despido el incumplimiento de las órdenes del empresario de enviar informes asiduamente y con el formato determinado por éste. Si bien ha de tenerse igualmente en cuenta que la falta de informes se ha tipificado también en ocasiones como transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza, constitutiva de despido. Así, en la STS 20 de junio de 1983 (Ar. 3026).

⁸⁵⁸ Art. 9.a) del RD 1438/1985: “Desarrollar la actividad necesaria para promocionar la realización de operaciones mercantiles a favor del empresario, defendiendo los legítimos intereses de este y siguiendo sus instrucciones”.

⁸⁵⁹ STS de 5 de octubre de 2004 (AS 2004, 2838).

las instrucciones empresariales por parte del trabajador. Esta conducta fue considerada como un incumplimiento grave de sus responsabilidades laborales.

Asimismo, una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en noviembre de 2018 respaldó la procedencia del despido disciplinario de un representante de comercio. En este caso, el despido se fundamentó en la desobediencia a las órdenes de la empresa y en la actuación contraria a los intereses de la compañía por parte del trabajador. Estos fallos judiciales subrayan la relevancia de la disciplina y el acatamiento de instrucciones en el desempeño laboral de los representantes de comercio, y enfatizan la gravedad de incumplimientos repetidos que afecten a las responsabilidades laborales y a los intereses de la empresa.

8. OFENSAS VERBALES O FÍSICAS

La causa del art. 54.2.c) del ET, se relaciona con el deber del trabajador establecido en el 5.a) de “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”, en una violación del necesario deber de respeto con el resto de las personas con las que mantiene relación por el ejercicio laboral⁸⁶⁰, deber del representante de comercio de aplicación por la remisión expresa que el art. 12 del RD 1438/1985 hace al Estatuto de los Trabajadores al respecto de los deberes laborales básicos.

La no existencia de indicaciones al respecto de esta causa de despido por parte de la norma especial hace que, conforme a lo establecido en el art. 10.1 del RD 1438/1985 al respecto de la extinción del contrato especial de trabajo, se acuda a la norma laboral general recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

A través de diversas sentencias emitidas por distintos tribunales, se ha analizado la cuestión del despido disciplinario en la relación laboral especial de los representantes de comercio, específicamente en casos relacionados con la causa de despido basada en "ofensas verbales o físicas". En una de las decisiones del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en julio de 2007, se dictaminó la procedencia del despido de un representante de comercio que había dirigido

⁸⁶⁰ STSJ de Andalucía de 30 de enero de 2003 (Rec. 3912/2002).

insultos y amenazas al empresario durante una reunión, considerando que esta conducta constituía una ofensa grave y una violación contractual que justificaba la medida disciplinaria. De manera similar, una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en marzo de 2006 avaló la procedencia del despido de un representante de comercio involucrado en un incidente violento en el lugar de trabajo, agrediendo a varios colegas y profiriendo insultos y amenazas al empresario. En este caso, la sentencia argumentó que este comportamiento era incompatible con el mantenimiento de la relación laboral. Otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en octubre de 2015 respaldó el despido de un representante de comercio que había insultado y amenazado al empresario durante una discusión, considerando esta acción como una falta muy grave que justificaba la acción disciplinaria.

En consonancia con estos enfoques, un fallo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en septiembre de 2005 respaldó el despido disciplinario de un representante de comercio que había proferido insultos y amenazas contra su jefe de ventas en presencia de otros compañeros de trabajo. Además, en un caso de 2001, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictaminó la procedencia del despido disciplinario de un representante de comercio que había amenazado y lanzado un objeto al jefe durante una discusión. Por último, una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en noviembre de 2007 declaró la procedencia del despido de un representante de comercio que había proferido graves insultos y amenazas contra la esposa del director de la empresa en el contexto de una disputa laboral. Estas sentencias reflejan la gravedad que los tribunales atribuyen a las ofensas verbales o físicas en el ámbito laboral de los representantes de comercio, sustentando la procedencia de medidas disciplinarias en casos de conductas inapropiadas y violatorias del contrato laboral.

9. TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL Y EL ABUSO DE CONFIANZA

Ambos conceptos, transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, configuran el comportamiento grave y culpable exigido por el art. 54.2.d) del ET como causa de despido disciplinario; en conducta relacionada con el deber básico del trabajador del art. 5.c) del ET, de cumplir con sus obligaciones concretas, conforme a las reglas de la buena fe y diligencia, siendo conducta exigible en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales por parte del trabajador.

Para esta causa, el art. 9 del RD 1438/1985 es de máxima aplicación, ya que en él se indican de manera detallada las obligaciones del trabajador en este tipo de relación laboral especial, encontrando entre ellas, obligaciones que encajan, por el comportamiento transgresor del trabajador, en justa causa de despido. Así, la falta de presentación de informes puede ser causa de despido⁸⁶¹ por transgresión de la buena fe contractual por no suministrar noticias sobre las operaciones realizadas, conforme al art. 9.c) del RD 1438/1985. Al igual que no cumplir la obligación de no prestar servicios a empresas competidoras⁸⁶² o no informar de las empresas con las que comparte actividad⁸⁶³, se clasifican en incumplimientos del precepto estatutario, como el abuso de confianza al aprovechar el trabajador desarrollar su trabajo fuera del centro de trabajo de la empresa⁸⁶⁴.

Importante es destacar que el incumplimiento de competencia leal por parte del trabajador⁸⁶⁵, impuesto como obligación en el RD, es una causa justa de despido disciplinario como transgresión de la buena fe contractual⁸⁶⁶.

Para la existencia de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza es necesario la existencia de un incumplimiento grave y culpable⁸⁶⁷ y no la mera transgresión o abuso de confianza, debiendo ponderarse las circunstancias que concurren en los hechos y en la conducta del trabajador especial, en orden a su gravedad o atenuación de la

⁸⁶¹ STS 20 de junio de 1983 (Ar. 3026).

⁸⁶² Art. 9.f) del RD 1438/1985: “No prestar servicios a Empresas competidoras”.

⁸⁶³ Art. 9.g) del RD 1438/1985: “Dar a conocer al empresario las otras Empresas a las que preste sus servicios, y a obtener la autorización de aquél para asumir nuevos compromisos con otras Empresas, si así se hubiere pactado”.

⁸⁶⁴ CHAMORRO DE LA HORRA, O. M. *El despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Director: Carmen Pascual Allen. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias del Trabajo, Valladolid, 2016, p.16.

⁸⁶⁵ Art. 9.b) del RD 1438/1985: “Desarrollar su actividad de promoción de manera correcta, evitando cualquier actuación que pueda suponer competencia desleal con otras Empresas o que pueda perjudicar al prestigio o a los intereses del empresario, circunstancias éstas cuya prueba corresponde al empresario”.

⁸⁶⁶ SSTCT de 17 de junio de 1983 (Ar. 5752); de 7 de diciembre de 1983 (Ar. 10619); de 14 de diciembre de 1988 (Ar. 8223); y STSJ Comunidad Valenciana de 24 de enero de 1996 (Ar. 132).

⁸⁶⁷ STS 1446/2022. ECLI:ES:TS:2022:1446. Id Cendoj: 28079140012022100270. Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sede: Madrid. Sección: 1. Fecha: 06/04/2022. Nº de Recurso: 834/2019. Nº de Resolución: 309/2022.

conducta y que debe ser graduada de modo que la máxima sanción del despido proceda cuando se quiebra la fidelidad y lealtad debidas⁸⁶⁸: lo que ocurre cuando se comunica a la empresa que han sido giradas visitas profesionales a clientes pero que en realidad nunca tuvieron lugar, lo que se califica como incumplimiento contractual grave y culpable del art. 54 del ET, y obliga a declarar procedente y justificado el despido disciplinario⁸⁶⁹.

A través de una serie de sentencias emanadas del Tribunal Supremo, se ha dilucidado el despido disciplinario de los trabajadores pertenecientes a la relación laboral especial de los representantes de comercio, con enfoque en la causa de despido sustentada en "transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza". En la jurisprudencia, se resalta que la transgresión de la buena fe contractual se configura cuando un empleado realiza acciones que contravienen los intereses de la empresa o que resultan perjudiciales para esta. De manera similar, se ha sostenido que esta transgresión puede materializarse cuando el trabajador engaña o miente a la empresa en relación con asuntos relevantes para su desempeño laboral.

Asimismo, se ha enfocado en situaciones en las que la transgresión de la buena fe contractual se manifiesta a través de actos desleales o deshonestos por parte del trabajador, como la utilización de información confidencial de la empresa en beneficio propio o de terceros. En otros casos, se ha considerado que esta transgresión se materializa cuando el empleado incumple de manera reiterada y consciente sus obligaciones laborales, como no cumplir con plazos establecidos o ausentarse de reuniones importantes sin justificación. En este contexto, también se ha enfocado en el uso inapropiado del tiempo de trabajo para asuntos personales o la participación en actividades de competencia desleal. Estas sentencias reflejan la importancia que los tribunales otorgan a la fidelidad y la confianza en la relación laboral de los representantes de comercio, y resaltan las diversas formas en que la transgresión de la buena fe contractual puede ser interpretada y aplicada para justificar un despido disciplinario en esta relación laboral especial.

⁸⁶⁸ 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. N° de Recurso: 2643/2009.

⁸⁶⁹ STSJ AR 925/2022. ECLI:ES:TSJAR:2022:925. Id Cendoj: 50297340012022100427. Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Zaragoza. Sección: 1. Fecha: 12/07/2022. N° de Recurso: 476/2022. N° de Resolución: 572/2022.

En general, la transgresión de la buena fe contractual se refiere a cualquier conducta del trabajador que implique una falta de lealtad hacia la empresa y que pueda tener un impacto negativo en su funcionamiento y en sus intereses económicos. La valoración de esta conducta por parte de los tribunales dependerá de las circunstancias específicas de cada caso.

Continuando el análisis detenido de sentencias emitidas por el Tribunal Supremo, se ha esclarecido la cuestión del despido disciplinario en el contexto de la relación laboral especial de los representantes de comercio, específicamente en relación a la causa de despido fundamentada en "transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza". En sentencia de mayo de 2008, el Tribunal Supremo dictaminó la procedencia del despido de un representante de comercio que había llevado a cabo ventas fuera de su área asignada y había ocultado información relevante a la empresa. Estas acciones fueron consideradas por el Tribunal como una violación de la buena fe contractual y un abuso de la confianza depositada en el trabajador.

Asimismo, en sentencia de mayo de 2019, el Tribunal Supremo declaró la procedencia del despido disciplinario de otro representante de comercio por transgredir la buena fe contractual, abusar de la confianza y mostrar falta de probidad. El fallo enfatizó la obligación del representante de cumplir con las instrucciones de la empresa y preservar la confidencialidad de la información accesible en su rol laboral, subrayando que su comportamiento erosionó la confianza depositada y justificó su despido disciplinario.

En consonancia con estas determinaciones, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia de noviembre de 2010, respaldó la procedencia del despido disciplinario de un representante de comercio que había aprovechado información confidencial de la empresa con fines personales, mientras que en otra instancia, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en sentencia de enero de 2011, confirmó la procedencia del despido de un representante de comercio que había falsificado facturas para justificar gastos ficticios. En ambos casos, se destacó la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza como factores determinantes para la medida disciplinaria.

10. DISMINUCIÓN CONTINUADA Y VOLUNTARIA EN EL RENDIMIENTO DE TRABAJO

La disminución continuada y voluntaria del rendimiento regulada en el art. 54.2.e) del ET se relaciona con el deber del trabajador del art. 5.e) del ET de contribuir a la mejora de la productividad de la empresa. Se constituye en causa suficiente que conlleva el despido como sanción, siempre y cuando se acompañe del incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador, como requiere el art. 54.1 del ET, actividades que sean realizadas de manera continuada y voluntaria, y que además, como se indican de manera específica para los representantes de comercio en el art. 9 del RD 1438/1985, sean obligaciones del trabajador, artículo al que debe acudirse indefectiblemente para la determinación de incumplimientos del trabajador con la envergadura suficiente para la sanción máxima del despido, y entre las que se encuentran aquellas otras que se hayan acordado en el contrato de trabajo⁸⁷⁰, siempre que no sean abusivas, conforme al art. 49.1.b) del ET⁸⁷¹.

Situaciones como las siguientes pertenecen a este tipo de causa de despido: no alcanzar un mínimo nivel de ventas⁸⁷²; que el rendimiento del trabajador haya disminuido de manera evidente⁸⁷³; o, entre otras, aquellas en las que el rendimiento sea elemento definitorio de seguimiento del representante de comercio ya que desarrolla su trabajo fuera del centro de trabajo⁸⁷⁴.

En el análisis detenido de diversas resoluciones judiciales, se ha arrojado luz sobre el tema del despido disciplinario en el contexto de la relación laboral especial de los representantes de comercio, específicamente en el ámbito de la "disminución continuada y voluntaria del rendimiento". Una de las instancias judiciales ha respaldado la procedencia del despido en un caso en el que el representante de comercio había reducido deliberadamente su rendimiento no

⁸⁷⁰ Art. 9.h) del RD 1438/1985: *"Cualesquiera otras que se hubieren fijado en el contrato"*.

⁸⁷¹ Art. 49.1.b) del ET: el contrato se extinguirá *"por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario"*.

⁸⁷² STCT 17 de mayo de 1988 (Ar. 3677).

⁸⁷³ STCT 3 de marzo de 1988 (Ar. 2154); STSJ Andalucía, de 21 de enero de 1991 (Ar. 592) y STSJ Canarias, de 25 de febrero de 1994 (Ar. 461).

⁸⁷⁴ STSJ Canarias, de 25 de febrero de 1994 (Ar. 461).

solo en términos de ventas, sino también en su disposición a atender a los clientes y su presencia en la empresa.

En otra ocasión se confirmó la justificación de un despido disciplinario debido a la reducción intencionada del rendimiento de un representante de comercio, cuya conducta no solo afectó su rendimiento, sino que también generó conflictos y tensiones en el entorno laboral, y quebrantó sus obligaciones contractuales. Siguiendo esta línea, otra sentencia consideró válida la decisión de despido en un caso donde la disminución voluntaria del rendimiento del representante de comercio estuvo acompañada de comportamientos irrespetuosos hacia los clientes y colegas, dando lugar a una atmósfera de tensión y desconfianza en el entorno laboral. En este contexto, se ha determinado en una ocasión que la disminución del rendimiento debe ser demostrada por la empresa, y en cualquier caso, debe ser un comportamiento prolongado y premeditado, sin justificación objetiva. Además, se ha destacado la importancia de que la empresa advierta al trabajador sobre la necesidad de mejorar su rendimiento y le conceda un período razonable para hacerlo antes de tomar medidas de despido. En paralelo, se ha establecido que no basta con una merma coyuntural en el rendimiento, y que la empresa debe tomar medidas para mejorar el rendimiento del trabajador, como proporcionar formación o establecer metas claras y alcanzables, antes de recurrir al despido.

En general, para que la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo o normal o pactado pueda ser considerada como causa de despido disciplinario, es necesario que la empresa acredite fehacientemente la existencia de un descenso significativo y prolongado en la productividad o en la calidad del trabajo, así como que se hayan producido daños económicos o de otro tipo para la empresa como consecuencia de esa conducta del trabajador.

11. EMBRIAGUEZ HABITUAL O TOXICOMANÍA

Como no existen indicaciones al respecto de esta causa de despido en la norma especial, conforme señala el art. 10.1 del RD 1438/1985 al respecto de la extinción de esta relación laboral especial, se debe acudir a la norma laboral general recogida en el Estatuto de los Trabajadores para este tipo de comportamientos graves y culpables para ser incluidos en la sanción de despido. Este incumplimiento y causa de despido disciplinario del art. 54.2.f) del

ET, se encuentra vinculado al deber del art. 5.a) respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

El análisis detallado de diversas resoluciones judiciales ha proporcionado una perspectiva integral sobre el despido disciplinario en el ámbito de la relación laboral especial de los representantes de comercio, específicamente en lo que concierne a la causa de "embriaguez habitual y toxicomanía". Estas sentencias han abordado casos en los cuales la adicción al alcohol o las sustancias ha generado situaciones problemáticas en el entorno laboral, lo que ha llevado a la adopción de medidas disciplinarias.

En una ocasión, se estableció la procedencia del despido disciplinario de un representante de comercio que, tras someterse a pruebas médicas, se constató su adicción al alcohol y su participación en incidentes laborales relacionados con su estado de embriaguez. En otro caso, el despido se consideró justificado debido a que el representante de comercio, a pesar de ser consciente de su alcoholismo, acudía al trabajo en un estado de embriaguez que afectaba negativamente su capacidad para llevar a cabo sus funciones de manera adecuada. Además, se han abordado situaciones en las que el consumo de drogas también ha sido motivo de despido disciplinario. En una sentencia, se respaldó la procedencia del despido de un representante de comercio que fue sorprendido consumiendo cocaína en su lugar de trabajo, lo que se determinó había tenido un impacto negativo en su rendimiento laboral. Otra sentencia declaró procedente el despido de un trabajador que, habiendo sido advertido previamente sobre su consumo de drogas, dio positivo en un control de drogas y mostraba un comportamiento inadecuado y agresivo en el trabajo, lo que se consideró perjudicial para el desarrollo normal de las labores y un riesgo para la seguridad laboral. En resumen, estas sentencias han reforzado la idea de que la embriaguez habitual y la toxicomanía pueden justificar un despido disciplinario en la relación laboral especial de los representantes de comercio, siempre y cuando se demuestre su impacto negativo en el entorno laboral y en el cumplimiento de las obligaciones laborales, así como el riesgo para la seguridad en el trabajo.

12. ACOSO DISCRIMINATORIO O POR MOTIVOS SEXUALES

La causa de despido disciplinario del art. 54.2.g) se alinea con el deber del trabajador del art. 5.a) del ET sobre el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, conforme a la

regla de la buena fe y diligencia, y así se conforma como justa causa de despido “acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

Para que se produzca este acoso se requiere que la conducta abusiva o de violencia del trabajador sea sistemática, además de estar caracterizada por elementos de frecuencia, intensidad y permanencia⁸⁷⁵. La no referencia a esta causa por el RD 1438/1985 determina la aplicación de la norma laboral general del Estatuto de los Trabajadores, y es a ella donde se acude para la aplicación del despido basado en este tipo de comportamientos.

A continuación se comentan algunas sentencias relacionadas con el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa regulada en el art. 54.2.g) del ET en relación a trabajadores sujetos a una relación laboral especial de representante de comercio en España. El análisis minucioso de diversas sentencias del Tribunal Superior de Justicia ha proporcionado un entendimiento profundo acerca del despido disciplinario en la relación laboral especial de los representantes de comercio, específicamente en lo que respecta a la causa de "acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa".

En una de estas sentencias, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid concluyó que la conducta de acoso sexual hacia una jefa de personal, consistente en comentarios sexuales y tocamientos inapropiados por parte de un trabajador, constituía una violación de la buena fe contractual y un incumplimiento serio de sus obligaciones laborales, lo que justificaba su despido disciplinario. En otro caso, el mismo tribunal confirmó la procedencia del despido de un trabajador que había enviado correos electrónicos con contenido sexual explícito y fotografías inapropiadas a compañeras de trabajo, argumentando que esta conducta había vulnerado los derechos de intimidad y dignidad de las trabajadoras, generando un ambiente laboral hostil. Además, se han analizado situaciones en las que el acoso sexual fue denunciado por las trabajadoras. En una sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña declaró la nulidad de un despido disciplinario que se consideró una represalia por la denuncia de acoso sexual, lo

⁸⁷⁵ SJS nº2 de Sevilla, de 25 de febrero de 2008.

que fue considerado una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana confirmó la procedencia del despido al demostrar suficientes pruebas de acoso sexual y discriminación por parte del superior jerárquico hacia la demandante.

En resumen, estas sentencias han destacado la importancia de abordar con seriedad y rigor el acoso en el lugar de trabajo, especialmente en lo que concierne a la relación laboral especial de los representantes de comercio. El acoso sexual y cualquier forma de discriminación por razón de origen racial, étnico, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, son considerados violaciones graves de la buena fe contractual y las obligaciones laborales, y pueden justificar el despido disciplinario en función de las circunstancias del caso. Es importante señalar que cada caso es diferente y debe ser analizado de manera individual, y que la jurisprudencia puede variar según las circunstancias específicas de cada situación.

13. PROCEDIMIENTO Y CONSECUENCIAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

Es en el artículo 10 de este RD 1438/1985 donde se regula la situación de extinción del contrato donde se indica que será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores en cuanto no se contradiga lo que en el RD se indique: como quiera que la situación de despido no se encuentra detallada en el RD 1438/1985, el despido disciplinario en este tipo de relación laboral especial queda regulado por la norma general del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores⁸⁷⁶. Se trata por tanto, del despido disciplinario de las personas sujetas al ámbito de aplicación del art. 1.1 del RD 1438/1985, y que no se encuentran entre las excluidas del art. 1.2 de la citada norma.

Identificado el grupo de trabajadores sujetos a la regulación especial del RD 1438/1985, denominados en terminología genérica e histórica como representantes de comercio, excluyendo para el sentido del despido disciplinario de este apartado, otras figuras como los ‘viajantes de comercio’ (sujeto al ordenamiento laboral común) o el ‘agente independiente’, al

⁸⁷⁶ SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M. *El contrato de trabajo. Volumen II. Relacionales laborales especiales y contratos con particularidades*. 1ª Ed. Thomson Reuters, 2011, p. 334.

que se le aplica la Ley 19/1992, de 27 de mayo, que regula el contrato de agencia mercantil⁸⁷⁷, se procede al desarrollo del despido disciplinario que, conforme al art. 10.1 del RD 1438/1985, se aplica conforme a lo dispuesto en la norma ordinaria, concretamente los arts. 54 a 56 del ET⁸⁷⁸.

Por ello, el despido disciplinario del representante de comercio se basa, en la aplicación del art. 54.1 del ET que determina que éste tiene lugar por decisión del empresario, por un incumplimiento grave y culpable del trabajador⁸⁷⁹. Y comparte con el ordenamiento laboral ordinario la lista de causas tipificadas para el despido disciplinario del art. 54.2 del ET, como causas justas de despido y a las que el empresario puede acudir para poner fin a la relación laboral especial que tiene contraída con el trabajador⁸⁸⁰.

La realización del despido sigue el procedimiento fijado por el art. 55 del ET, en cuanto a la forma y a los efectos del despido disciplinario, tal y como determina el art. 10.1 del RD 1438/1985, con las particularidades que recoge esta norma y que deben ser aplicadas en su ámbito de aplicación especial⁸⁸¹. Existe plena correspondencia entre esta relación laboral especial y el ordenamiento laboral común respecto a la forma y a la realización del despido disciplinario⁸⁸².

La realización del despido disciplinario por parte del empresario ante las conductas señaladas como justas de despido, tiene como consecuencia cualquiera de las tres alternativas establecidas en los arts. 55.3 del ET: nulo, procedente o improcedente, ya que el art. 10.1 de manera expresa,

⁸⁷⁷ Respecto a las diferencias entre contrato de agencia del agente comercial y los representantes de comercio, ver: VALENZUELA GARACH, F. “El agente comercial: algunos apuntes sobre la delimitación y la disciplina jurídica de su actividad mercantil”. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, 1989, núm. 4, p. 1144.

⁸⁷⁸ LOPERA CASTILLEJO, M. J. “El despido disciplinario de los representantes de comercio”. *Actualidad laboral*, 1997, núm. 3, pp. 1047-1048.

⁸⁷⁹ Juzgado de lo Social núm. 2 de Zamora, Sentencia 78/2018 de 23 de marzo de 2018 (Rec. 556/2017).

⁸⁸⁰ TSJ de La Rioja de 6 de abril de 2006.

⁸⁸¹ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 183/2019 de 30 de enero de 2019 (Rec. 1799/2018).

⁸⁸² LOPERA CASTILLEJO, M. J. “El despido disciplinario de los representantes de comercio”. *Actualidad laboral*, 1997, núm. 3, p. 1053.

con las salvedades que en la norma especial se encuentran y que aquí son recogidas, señala de aplicación.

Efectos del despido disciplinario declarado procedente

El despido procedente es aquel que acredita el incumplimiento grave y culpable del trabajador conforme al art. 54.4 del ET en su escrito de comunicación. Escrito de comunicación que, conforme a lo establecido en el art. 55.1 del ET que debe ser notificado por escrito al trabajador “haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos”, y teniendo en cuenta otras exigencia que se puedan establecer por convenio colectivo o por consideración a la figura del trabajador: representante de los trabajadores, delegado sindical o afiliado a sindicato.

El efecto del despido es la convalidación de la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a salarios de tramitación ni indemnización, conforme al art. 55.7 del ET.

El despido disciplinario de un trabajador sujeto a una relación laboral especial de representante de comercio debe seguir las mismas normas que el despido disciplinario de cualquier otro trabajador, y en caso de que sea declarado procedente, tendrá los mismos efectos que un despido disciplinario ordinario.

Entre las normas de aplicación, se encuentran el Estatuto de los Trabajadores, en concreto el artículo 54.2 del mismo, que establece las causas objetivas de despido disciplinario, así como la Ley del Estatuto de los Trabajadores y su Reglamento de desarrollo.

El análisis de diversas sentencias relacionadas con el despido disciplinario en la relación laboral especial de los representantes de comercio revela un panorama en el cual se han declarado procedentes despidos basados en diversas conductas que contravienen las obligaciones y deberes fundamentales de estos trabajadores.

En una de estas sentencias emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se dictaminó la procedencia del despido disciplinario de un representante de comercio debido a la realización de ventas fuera del ámbito territorial autorizado, lo cual constituía una violación de la normativa

establecida por la empresa. En otra instancia, el Tribunal Supremo declaró la procedencia del despido disciplinario de un representante de comercio que había faltado reiteradamente al deber de lealtad al realizar ventas para una empresa competidora, lo que claramente contradecía su compromiso contractual. Un caso similar se presentó en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, donde se determinó la procedencia del despido disciplinario de un representante de comercio que llevó a cabo una actividad empresarial en competencia directa con su empleador, infringiendo su deber de lealtad. En otra ocasión, el Tribunal Supremo falló a favor de la procedencia del despido disciplinario de un representante de comercio por realizar ventas ficticias, lo que constituyó un incumplimiento grave de sus responsabilidades laborales y contractuales.

En un asunto peculiar, el Tribunal Supremo abordó la cuestión de si los representantes de comercio despedidos disciplinariamente y cuyos despidos han sido declarados procedentes tienen derecho a la indemnización prevista para los casos de despidos improcedentes. El tribunal dictaminó que en tales circunstancias, no es procedente otorgar la indemnización establecida para los despidos improcedentes, ya que la conducta del trabajador justificó su despido disciplinario. En resumen, estas sentencias subrayan la importancia del cumplimiento de los deberes de lealtad, honestidad y respeto a las normativas establecidas por la empresa en la relación laboral especial de los representantes de comercio. El incumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar a despidos disciplinarios que se han declarado procedentes por parte de los tribunales, respaldando la posición de las empresas en proteger su integridad y operaciones ante conductas inapropiadas o perjudiciales por parte de sus empleados. Importante, el despido disciplinario de un representante de comercio sigue las mismas normas que el despido disciplinario de cualquier otro trabajador, y se declara procedente cuando concurre alguna de las causas objetivas establecidas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se haya respetado el procedimiento y garantías legales establecidos.

Efectos del despido declarado improcedente

El despido es declarado improcedente cuando la empresa no cumple con los requisitos legales de forma exigidos en el art. 55.1 del ET⁸⁸³ y/o no demuestra los fundamentos graves y culpables

⁸⁸³ STSJ de Cataluña de 25 de octubre de 2002 (Rec. 4987/2002).

exigidos por las normas para que el despido sea la sanción adecuada, conforme establece el art. 55.4 del ET.

Al respecto de la indemnización, el art. 110.1.c) de Ley reguladora de la jurisdicción social dispone que en los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial, en este caso, el RD 1438/1985. Indemnización que con carácter general se encuentra estipulada en el art. 56.1 del ET para el derecho laboral común y que se corresponde a “una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades”.

A ello se añade lo dispuesto por el art. 10.3 del RD 1438/1985, en el que dispone que en los casos de despido improcedente, además de lo dispuesto para las indemnizaciones por el Estatuto de los Trabajadores, se deberá tener en cuenta para su cálculo “el salario mensual en base al promedio de ingresos obtenidos los dos años anteriores al despido o resolución del contrato o período inferior, en su caso”⁸⁸⁴.

Igualmente, el art. 11 del RD 1438/1985 regula la existencia de un concepto indemnizatorio particular de esta relación laboral especial: la indemnización por la clientela⁸⁸⁵. Indemnización

⁸⁸⁴ Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 624/2007 de 29 Jun. 2007, Rec. 609/2007.

⁸⁸⁵ Art. 11 del RD 1438/1985: “Indemnización por la clientela. Uno. El trabajador tendrá derecho a una indemnización especial distinta de la que pudiera corresponderle por despido improcedente, en consideración al incremento de clientela conseguido por él, cuando concurran las siguientes circunstancias: a) Que la extinción del contrato no se hubiere debido al incumplimiento por el trabajador de las obligaciones que le corresponden. b) Que una vez extinguido el contrato, el trabajador esté obligado a no competir con el empresario o a no prestar sus servicios para otro empresario competidor del mismo. Dos. Para calcular la indemnización por la clientela se compararán las listas de clientes establecidas conforme a lo dispuesto en el artículo 5.º, al iniciarse y extinguirse la relación laboral, tomando, en su caso, en consideración, el incremento del volumen de las operaciones. Tres. A falta de acuerdo entre las partes, la indemnización por la clientela se fijará por el Magistrado de Trabajo, sin que pueda exceder del importe total de las comisiones correspondientes a un año, calculado por el importe medio del total de las comisiones percibidas durante los últimos tres años, o período inferior que hubiere durado la relación laboral, en su caso”.

distinta a la general del despido improcedente, y a la que se suma⁸⁸⁶, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos exigidos para ese derecho.

El requisito fundamental es que el trabajador haya obtenido un incremento de clientela fruto de su trabajo. La verificación de este requisito se realiza comparando las listas de clientes tanto al inicio como a la finalización de la relación laboral especial del representante de comercio⁸⁸⁷, siguiendo lo establecido por el art. 5 del RD 1438/1985 respecto a la clientela, de manera que se acredite el incremento del volumen de las operaciones. Cumplido el requisito básico señalado, el mismo art. 11.1 del RD 1438/1985 establece que para tener derecho a la indemnización por clientela además deberán concurrir las siguientes dos circunstancias: a) que la extinción de la relación laboral no se deba a incumplimiento del trabajador de sus obligaciones; y b) que el trabajador, una vez extinguido el contrato, no compita con el empresario⁸⁸⁸, tanto prestando servicios para otra empresa como directamente por cuenta propia del trabajador⁸⁸⁹.

Respecto a la cuantía de la indemnización por clientela, el art. 11.3 del RD 1438/1985 establece dos alternativas: una primera posibilidad, derivada del libre acuerdo entre las partes en la que hayan estipulado la cuantía de la misma; y una segunda, y a falta de acuerdo, que será la que fije el Juzgador (Magistrado de Trabajo). En este caso, la cuantía fijada nunca podrá superar el importe total que el trabajador haya generado durante un año. Para ello, si el trabajador mantuviera una relación contractual superior a tres años se aplicará el importe medio de todas las comisiones percibidas durante los 3 años últimos; en el caso de una relación laboral inferior, la norma señala que se calculará sobre el importe medio de las comisiones percibidas durante toda su relación laboral.

⁸⁸⁶ LARRUMBE-SERRANO-FERRÁN ABOGADOS. (9 de abril de 2015). *Comerciales: relación laboral versus relación mercantil*, p. 7.

⁸⁸⁷ Art. 11.2 del RD 1438/1985: “Para calcular la indemnización por la clientela se compararán las listas de clientes establecidas conforme a lo dispuesto en el artículo 5.º, al iniciarse y extinguirse la relación laboral, tomando, en su caso, en consideración, el incremento del volumen de las operaciones”.

⁸⁸⁸ STSJ Comunidad Valenciana núm. 2090/2004, de fecha 23 de abril de 2004 (Rec. 3989/2003).

⁸⁸⁹ El art. 10.4 del RD 1438/1985 regula el pacto de no competencia post-contractual. Al respecto: STSJ de Galicia núm. 2534/2008, de 27 de junio de 2008 (Rec. 2347/2005).

Efectos del despido declarado nulo

El despido disciplinario llevado a cabo por el empresario del representante de comercio puede ser declarado nulo, conforme al art. 55.5 del ET cuando el despido realizado “que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora”. El art. 55.5 del ET dispone las siguientes otras causas como supuestos de nulidad del despido disciplinario realizado por el empresario: “a) El de las personas trabajadoras 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 a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, 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; b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral; y c) El 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, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”.

En el contexto de los despidos disciplinarios de los representantes de comercio, se han presentado situaciones en las que se discute la nulidad de dichos despidos en relación con la presunta vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. En una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, se plantea el interrogante

acerca de si un despido disciplinario puede ser declarado nulo debido a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador, en el sentido de no haberle permitido presentar una prueba durante el acto de conciliación previo al juicio. El tribunal sostiene que la mera vulneración de este derecho no necesariamente conlleva una infracción de derechos fundamentales y, por lo tanto, el despido disciplinario en este caso no puede ser considerado nulo.

Otra sentencia emanada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía aborda un escenario en el cual se cuestiona si un despido disciplinario puede ser declarado nulo debido a la vulneración del derecho a la libertad sindical del trabajador, específicamente por haberle negado el acceso al centro de trabajo para ejercer su labor como representante sindical. En este caso, el tribunal concluye que la vulneración de un derecho fundamental tan esencial como la libertad sindical es motivo suficiente para que el despido disciplinario sea considerado nulo, debido a la magnitud de la infracción y su impacto en la garantía de los derechos fundamentales del trabajador.

Estas sentencias subrayan la complejidad que rodea los despidos disciplinarios en el contexto de los representantes de comercio y cómo la nulidad de estos despidos puede depender de la naturaleza y la gravedad de la supuesta vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. Mientras que en un caso la mera vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no resulta suficiente para declarar la nulidad del despido, en otro caso la vulneración del derecho a la libertad sindical es un argumento sólido para sostener la nulidad del despido disciplinario.

CAPÍTULO NOVENO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. El trabajo asalariado como vía de integración social de las personas con discapacidad. 2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial de las personas con discapacidad. 3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común. 4. Causas de extinción de la relación laboral. 5. Sentido, límites y casuística del despido disciplinario. 6. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. 7. Indisciplina o desobediencia en el trabajo. 8. Ofensas verbales y físicas. 9. Transgresión de la buena fe contractual. 10. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento. 11. Embriaguez habitual y toxicomanía. 12. Acoso discriminatorio o por motivos sexuales. 13. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario.

1. EL TRABAJO ASALARIADO COMO VÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La relación laboral especial que vincula al trabajador minusválido con la empresa que tiene reconocida la condición de Centro Especial de Trabajo, no se rige por la normativa laboral común que convencionalmente pudiere resultar de aplicación con carácter general a la actividad que se desarrolla en la misma, sino por las leyes y convenios colectivos específicos referidos a este singular tipo de empresa⁸⁹⁰. De esta forma, la relación laboral de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siéndole de aplicación el actual XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, en virtud a su art. 2 respecto al ámbito

⁸⁹⁰ XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, aprobado por Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo y publicado en el BOE núm. 159, de 4 de julio de 2019. Acuerdo parcial del XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, registrado y publicado por Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, publicado en el BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023.

personal, que dispone es de aplicación a “todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del mismo. Se incluyen de forma expresa en este ámbito las personas trabajadoras con discapacidad vinculados con un centro especial de empleo en virtud de la relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, o la legislación que lo sustituya”.

Una primera referencia a los centros especiales de empleo se localiza en la Orden de 7 de noviembre de 1968, que reguló los centros de empleo para personas minusválidas, en la figura de asentamientos públicos o privados, concediendo ayudas a Centros de Empleo Protegido para Trabajadores Minusválidos⁸⁹¹. Con posterioridad, una segunda referencia se encuentra en el Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, que estableció la regulación para el empleo de trabajadores minusválidos, fijando una política de incentivos a su contratación mediante la denominada “fórmula del empleo protegido”, mediante los entonces denominados “Centros Especiales de Empleo Protegido”.

Es en 1976, cuando la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales⁸⁹² estableció en su art. 3.1.c) como relación laboral de carácter especial “el trabajo de las personas con capacidad física o psíquica disminuida, en el grado que reglamentariamente se determine”. Y aunque mandató en su DA 4ª que en un plazo de dos años se aprobara la norma especial de desarrollo reglamentario, ésta nunca se produjo.

La Constitución Española de 1978 supuso un punto de inflexión para la integración social de las personas, especialmente de aquellas discapacitadas, recogiendo en dos de sus normas (art.

⁸⁹¹ DEL PINO BERMÚDEZ, P. *Discapacidad en el mundo laboral con especial referencia a la mujer* (Trabajo fin de grado). Director: María del Carmen Marrero Muñoz. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2018, p. 10.

⁸⁹² Publicada en el BOE núm. 96, de 21 de abril de 1976.

14⁸⁹³ y art. 49⁸⁹⁴) referencias para la lucha contra la discriminación⁸⁹⁵. Ello, teniendo presente que la discapacidad es generadora de desigualdades para las personas que la padecen, lo que choca con uno de los valores superiores constitucionales del art. 1.1 de la CE⁸⁹⁶, lo que se relaciona con la promoción del derecho al trabajo consignado en el art. 35.1 de la CE⁸⁹⁷, atendiendo a las características personales del trabajador discapacitado⁸⁹⁸, y evitar todo trato discriminatorio⁸⁹⁹ que su condición personal pudiera acarrear. Sin embargo, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores⁹⁰⁰, dejó fuera de las relaciones laborales especiales a las personas con discapacidad o minusvalía.

La relación laboral especial de los Trabajadores discapacitados que presten sus servicios en los centros especiales de empleo en España tiene su origen en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (actualmente, personas con discapacidad). Esta ley estableció medidas para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la integración social y laboral de las personas con discapacidad, y fue una gran mito para el empleo

⁸⁹³ Art. 14 de la CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

⁸⁹⁴ Art. 49 de la CE: “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.

⁸⁹⁵ DEL PINO BERMÚDEZ, P. *Discapacidad en el mundo laboral con especial referencia a la mujer* (Trabajo fin de grado). Director: María del Carmen Marrero Muñoz. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2018, p. 5.

⁸⁹⁶ Art. 1.1 de la CE: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

⁸⁹⁷ Art. 35.1 de la CE: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

⁸⁹⁸ ÁLVAREZ CUESTA, H. “La relación laboral especial de los discapacitados en los centros especiales de empleo”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 2004, núm. 5, p. 610.

⁸⁹⁹ Art. 14 de la CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

⁹⁰⁰ Publicada en el BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

protegido así como para la aparición de los centros especiales de empleo⁹⁰¹, estableciendo la fórmula en su art. 37.1⁹⁰² del trabajo protegido que atienda a las necesidades personales de los trabajadores discapacitados, en atención tanto de las cualidades de la persona como de las sedes de los centros de trabajo donde prestan sus servicios retribuidos: elementos que justifican la necesaria regulación especial de estas relaciones de trabajo⁹⁰³.

En el año 1984 se aprobó el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se estableció y reguló el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. En ese mismo año, la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización, creó los centros especiales de empleo como una medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad en empresas cuya actividad principal no era la producción de bienes y servicios para su comercialización.

Un año más tarde, se aprobó el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido: el RD 2273/1985 regula las condiciones de acceso, funcionamiento y control de estos centros. Se observa que la normativa que regula los centros especiales de empleo en España ha ido evolucionando a lo largo de los años, adaptándose a las necesidades y circunstancias de las personas con discapacidad y de las empresas que los contratan. En el mismo año, se aprueba el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo: norma de referencia para esta relación de trabajo especial.

⁹⁰¹ PERALTA NAJARRO, M. J. “El centro especial de empleo de iniciativa social, fórmula de éxito como empresa social”. *Anales de Derecho y Discapacidad*, 2020, núm. 5, año V, p. 284.

⁹⁰² Art. 37.1 de la Ley 13/1982: “Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo 41”.

⁹⁰³ ÁLVAREZ CUESTA, H. “La relación laboral especial de los discapacitados en los centros especiales de empleo”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 2004, núm. 5, p. 611.

Años más tarde se aprobó el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, que fue modificado por el Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, y que ha sido derogado definitivamente por la disposición derogatoria única del Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre.

Posteriormente se aprueba el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, que reguló los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en los centros especiales de empleo, que regula las condiciones de seguridad y salud laboral en estos centros.

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, estableció la obligación de contratar a un porcentaje de personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores y el cumplimiento de esta obligación mediante la contratación de trabajadores discapacitados en Centros Especiales de Empleo.

Es en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, en la que se establecen normas para impulsar la empleabilidad de los trabajadores con discapacidad.

Más adelante, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, estableció medidas de fomento del autoempleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad a través de los Centros Especiales de Empleo. En el mismo año, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, que surgió con el objetivo de refundir y agrupar la normativa vigente y adaptarla a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad⁹⁰⁴.

⁹⁰⁴ PERALTA NAJARRO, M. J. “El centro especial de empleo de iniciativa social, fórmula de éxito como empresa social”. *Anales de Derecho y Discapacidad*, 2020, núm. 5, año V, p. 285.

El vigente 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, en su art. 2.1 establece como actividad laboral especial laboral “la de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo”, y es norma de aplicación en aquello que no contradiga lo dispuesto a la norma especial del RD 1368/1985. En ese mismo año, se publica el 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, determinando en el art. 13.1 que “los trabajadores con discapacidad empleados en los centros especiales de empleo quedarán incluidos como trabajadores por cuenta ajena en el régimen de la Seguridad Social que corresponda a su actividad”.

Otras normas aprobadas recientemente son: el Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite; el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo y en los que incluye a los centros especiales de empleo como beneficiarios de una serie de subvenciones, conforme a su art. 57⁹⁰⁵; el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024; el vigente Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad; la Estrategia europea sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030, Comisión Europea, 3 de marzo de 2021; y la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030, aprobada por Consejo de Ministros de 3 de mayo de 2022.

⁹⁰⁵ Art. 57 del RD 818/2021: “Los beneficiarios de las subvenciones señaladas en este artículo serán los centros especiales de empleo cuando tengan personalidad jurídica propia y figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente, o bien las entidades titulares de dichos centros, siempre que, de conformidad con el artículo 43.2 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, el número de personas trabajadoras con discapacidad del centro especial de empleo sea igual o superior al 70 por ciento del total de la plantilla. A estos efectos, no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social. Todo ello, sin perjuicio de los demás requisitos que deban cumplir los beneficiarios de conformidad con las normas o bases reguladoras que aprueben los servicios públicos de empleo”.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se considera relación laboral especial, como señala el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, “la de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo”. Conforme a ello, y cumpliendo el mandato impuesto por la DA 1ª de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, que modificó determinados artículos de la anterior 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, por el que se concedía un plazo máximo de doce meses, a contar desde la entrada en vigor de la propia Ley 32/1984, para que se regulase el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial: fruto de este mandato fue la aprobación del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

En virtud del art. 1.1 del RD 1368/1985, su ámbito de aplicación es la regulación de la relación laboral especial que existe entre los trabajadores minusválidos y los Centros Especiales de Empleo, prevista en el artículo 41 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, que disponía que los “minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual, que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo”. Situación y circunstancias que concurren en la persona del trabajador minusválido y que determinan una menor capacidad de ganancia: lo que justifica la existencia de una normativa laboral diferente y especial⁹⁰⁶.

Para la definición de persona con discapacidad se acude a lo dispuesto por el art. 4.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que establece que son personas con discapacidad, y por ende, trabajadores con esa condición, aquellas que, por razones derivadas de la deficiencia física, sensorial o psíquica, tengan dificultades específicas para obtener o mantener un empleo adecuado a sus características personales y cuyas necesidades de apoyo

⁹⁰⁶ TSJ Cataluña, de 26/06/1998.

para el desarrollo de su actividad laboral en un centro especial de empleo sean diferentes y precisas. Por ello el art. 35.1 del RDL 1/2013 establece en la norma la necesidad de garantías del derecho al trabajo “en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”, por lo que la norma especial de la relación laboral encuentra acomodo⁹⁰⁷.

El art. 2.1 del RD 1368/1985 determina el concepto de trabajador de esta relación laboral especial, y determina trabajador a cualquier persona con discapacidad que las personas que tengan “reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos”. La disminución de capacidad de trabajo señala el precepto citado, se aprecia en comparación con la capacidad de trabajo normal “de una persona de similar cualificación profesional”.

El empresario de esta relación laboral se define por el art. 2.2 del RD 1368/1985, que engloba como tales “las personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que, como titulares de un Centro Especial de Empleo, reciben prestación de servicios de los trabajadores a que se refiere el número anterior”, es decir, de los trabajadores con la discapacidad referida ad supra.

Respecto a los centros especiales de empleo, hay que indicar que éstos contribuyen a mitigar el problema del desempleo de estas personas, bien directamente en los propios centros o como tránsito a la empresa ordinaria. Su génesis se sitúa en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos⁹⁰⁸, conocida como LISMI, que estuvo en vigor hasta su

⁹⁰⁷ Art. 35.1 del RDL 1/2013: “Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, a los efectos del presente capítulo VI y del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”.

⁹⁰⁸ Publicada en el BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982.

derogación, conforme a la DD única del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

En materia de exclusión, hay que indicar que no es de aplicación el RD 1368/1985, y por tanto, se excluye de la relación laboral especial, aquellas relaciones de trabajo que tienen lugar entre trabajadores no minusválidos y el centro especial de empleo, o la que exista entre personas con discapacidad con otro tipo de empresas⁹⁰⁹.

3. FUENTES DE REGULACIÓN Y GRADO DE SUPLETORIEDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN

La norma principal de aplicación es el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo⁹¹⁰, siendo sujetos de esta relación los titulares de un centro especial de empleo y las personas con minusvalía igual o superior al 33% que, como consecuencia, tengan una disminución igual o superior de su capacidad de trabajo, presten servicios laborales por cuenta y dentro de la organización del centro de empleo.

Esta norma ha establecido un sistema de regulación laboral especial, propio y separado del ordenamiento laboral ordinario o común, de gran relevancia⁹¹¹, adecuado a las personas trabajadoras que integran esta relación laboral, personas con discapacidad, que reúna la condición de minusvalía indicada ad supra: grado mínimo del 33% y disminución de capacidad

⁹⁰⁹ Art. 1.2 del RD 1368/1985: “*Quedan excluidas de su ámbito de aplicación las relaciones laborales existentes entre los Centros Especiales de Empleo y el personal no minusválido que preste sus servicios en dichos centros y la de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en otro tipo de Empresas*”.

⁹¹⁰ Publicado en el BOE núm. 198, de 8 de agosto de 1985.

⁹¹¹ GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Principales problemas jurisprudenciales en la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo”. *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura*, 2021, núm. 37, p. 512.

de trabajo en, al menos, en igual porcentaje⁹¹²; al que se añade una regulación que potencia la inserción laboral más que la actividad meramente productiva⁹¹³.

Igualmente, el trabajo podrá prestarse también en una empresa del mercado ordinario de trabajo que tenga celebrado con el centro especial de empleo un contrato de enclave laboral conforme establece el art. 8.1 del Real Decreto Real Decreto 290/2004⁹¹⁴. El enclave laboral tiene como objeto favorecer la transición de los trabajadores discapacitados ocupados en un centro especial de empleo al mercado de trabajo común, conforme al art. 2 del RD 290/2004, así como aumentar el rendimiento de los centros especiales de empleo, que culmine en la contratación de nuevos trabajadores: aunque la mayor aportación se encuentra en facilitar el cumplimiento de las empresas en su obligación de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad⁹¹⁵.

Sin embargo, la transición de los trabajadores discapacitados al mercado de trabajo ordinario se enfrenta al ‘efecto campana’, derivado de la dificultad de los propios empleados con discapacidad en transitar a empresas del mercado laboral común pues prefieren la seguridad y protección del centro especial de empleo, lo que cuestiona la integración de estas personas de manera efectiva⁹¹⁶.

⁹¹² GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Principales problemas jurisprudenciales en la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo”. *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura*, 2021, núm. 37, p. 513.

⁹¹³ GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Principales problemas jurisprudenciales en la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo”. *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura*, 2021, núm. 37, p. 515.

⁹¹⁴ Art. 8.1 del RD 290/2004: “Los trabajadores con discapacidad ocupados en el enclave laboral mantendrán, a todos los efectos, su relación laboral de carácter especial con el centro especial de empleo durante la vigencia del enclave, rigiéndose dicha relación laboral por lo establecido en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo”.

⁹¹⁵ GIL Y GIL, J. L. “Protección jurídico-laboral de las personas con discapacidad mental”. *Anuario Facultad de Derecho. Universidad de Alcalá*, 2012, núm. 5, p. 39.

⁹¹⁶ DEL PINO BERMÚDEZ, P. *Discapacidad en el mundo laboral con especial referencia a la mujer* (Trabajo fin de grado). Director: María del Carmen Marrero Muñoz. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2018, p. 29.

Igualmente encuentra regulación esta relación laboral en el RD-Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, especialmente en su art. 43 por el que define los centros especiales de empleo⁹¹⁷, para establecer en el mismo artículo que estas empresas deben tener al menos el 70% de la plantilla con personas con discapacidad⁹¹⁸.

Las normas vigentes de aplicación en la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo (CEE) son las siguientes: el Real Decreto 364/2005, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad: establece la posibilidad de que las empresas cumplan con la obligación de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad a través de medidas alternativas, como la contratación de Centros Especiales de Empleo; y la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, que establece la obligación de las empresas de cumplir con la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad y las sanciones por su incumplimiento. Además de estas normas, también se aplican las generales del Estatuto de los Trabajadores en lo que no se opongan a las disposiciones específicas de la relación laboral especial de los trabajadores discapacitados en Centros Especiales de Empleo.

⁹¹⁷ Art. 43.1 del RDL 1/2013: “Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente”.

⁹¹⁸ Art. 43.2 del RDL 1/2013: “La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social”.

Finalmente, es de aplicación el convenio colectivo especial (tras una inicial controversia en el tipo de convenio aplicable)⁹¹⁹, conforme la sentencia del TS de 23 de diciembre de 2014⁹²⁰, de los centros especiales de empleo: en la actualidad, el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, aprobado por Resolución de 27 de junio de 2019. Recientemente, en Sentencia del Tribunal Supremo para unificación de la doctrina⁹²¹, se ha determinado que conforme a sentencias anteriores⁹²² es el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad el de necesaria aplicación para esta relación laboral especial, al igual que reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias⁹²³.

4. CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La extinción de la relación laboral especial de los trabajadores discapacitados en Centros Especiales de Empleo encuentra su regulación general en el art. 16.1 del RD 1368/1985, en el que se indica que la sección cuarta del capítulo III, del título I del Estatuto de los Trabajadores, dedicada a la extinción de los contratos de trabajo; salvo a lo dispuesto en el artículo 52 del ET, sobre extinción del contrato por causas objetivas, respecto de las que serán de aplicación las normas contenidas en el art. 16.2 del RD 1368/1985. Igualmente, por aplicación del convenio colectivo vigente, ha de tenerse en consideración lo dispuesto por el art. 25 para la extinción del contrato, normas de aplicación por parte de los trabajadores y empresarios:

⁹¹⁹ GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Principales problemas jurisprudenciales en la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo”. *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura*, 2021, núm. 37, pp. 534-535.

⁹²⁰ RJ2014\4959.

⁹²¹ STS 4814/2022 (ECLI:ES:TS:2022:4814). Fecha: 20/12/2022. Rec. 1871/2019. Res. 969/2022.

⁹²² SSTs de 9 de diciembre de 2015, Rec.- 135/2014; de 2 de febrero de 2017, Rcd. 2012/2015 y de 6 de febrero de 2020, Rcd. 646/2017.

⁹²³ STSJ AS 313/2023 (ECLI:ES:TSJAS:2023:313). Sala de lo Social de Oviedo. Fecha: 06/02/2023. Rec. 35/2022. Res. 1/2023. En relación a la reciente sentencia de 20 de diciembre de 2022, (Rec. 1871/2019), que recopila reiterada jurisprudencia: sentencias de 24 de noviembre de 2015 (rec.136/2014) y de 9 de diciembre de 2015 (rec.135/2014).

1. La extinción del contrato, cualquiera que sea su forma o naturaleza, se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y aquellas normas específicas previstas para los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial.
2. Será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o, en caso de que éste no exista, del equipo de valoración del centro, que exige el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, para proceder a la extinción de los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la citada norma u otra que la sustituya.
3. Igualmente será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o si éste no existiese, del equipo de valoración del centro, en el caso de que se proceda a realizar un expediente de regulación de empleo cuando afecte a trabajadores con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la legislación aplicable a dicha relación laboral de carácter especial.
4. Tal y como recoge la legislación específica, los centros especiales de empleo no responden a una sola finalidad, puesto que junto a la finalidad productiva que persiguen, su fin último y principal es la integración laboral y social de las personas con discapacidad, dispensándoles los apoyos y ajustes personales y sociales necesarios para el cumplimiento de dicha finalidad con el objeto de evitar, además, la existencia de cualquier discriminación hacia las personas con discapacidad en el acceso a un empleo remunerado que permita su desarrollo personal, social y laboral. Es absolutamente indispensable para el cumplimiento del fin fundamental de integración social y laboral de personas con discapacidad que constituye el objeto de todo centro especial del empleo, la obtención de ayudas económicas de las administraciones públicas, sin las cuales los centros especiales de empleo no pueden subsistir al no poder, por su propia naturaleza y composición, competir en condiciones normales y de igualdad con las demás empresas en el mercado abierto de trabajo.

Por tanto, y conforme al art. 49 del ET, el contrato de trabajo de esta relación laboral especial se extingue en los siguientes casos:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes. El artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores establece la posibilidad de que las partes de un contrato de trabajo de una persona con discapacidad puedan extinguir el contrato de mutuo acuerdo. Esta opción es disponible, al ser por mutuo acuerdo, tanto para el trabajador con discapacidad como para el empleador.

En este sentido, es importante tener en cuenta que la relación laboral de las personas con discapacidad está regulada por su normativa específica, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo. Por lo tanto, cualquier medida que se adopte en relación a la extinción del contrato de trabajo debe ser coherente con esta normativa y no debe suponer una discriminación para el trabajador con discapacidad.

En cuanto a sentencias relacionadas con la extinción de contrato por mutuo acuerdo en el caso de personas con discapacidad, es necesario destacar que cada caso es diferente y que la jurisprudencia puede variar en función de las circunstancias concretas de cada situación. En cualquier caso, y en términos generales, se recomienda que en caso de plantearse la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo en el caso de una persona con discapacidad, se realice un análisis previo de las condiciones de la relación laboral y de la normativa aplicable con el objetivo de evitar posibles situaciones de discriminación.

En el contexto de la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en centros especiales de empleo, se han abordado casos relacionados con la extinción de contratos por mutuo acuerdo. Estas situaciones han sido sometidas a análisis judicial en diversas instancias, con el objetivo de verificar si la extinción de los contratos por mutuo acuerdo se ajusta a la normativa de igualdad de oportunidades en el empleo y a los derechos fundamentales de los trabajadores con discapacidad.

Una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias señaló que la extinción del contrato de trabajo de una persona con discapacidad por mutuo acuerdo no vulneraba la normativa de igualdad de oportunidades en el empleo. En este caso, se enfatizó que se habían respetado los derechos del trabajador a ser informado y asistido por sus representantes legales, y que la decisión de la extinción se tomó de manera voluntaria, lo que indicaba que no existía una coacción indebida. En otra ocasión, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid se pronunció sobre una situación similar, en la que un trabajador con discapacidad solicitó la extinción de su contrato por mutuo acuerdo. En este caso, también se determinó que la extinción del contrato no contravenía la normativa de igualdad de oportunidades en el empleo, debido a que se habían respetado los procedimientos adecuados y el trabajador había actuado de manera voluntaria en el proceso.

Una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia abordó un caso en el cual un trabajador con discapacidad había llegado a un acuerdo para la extinción de su contrato por mutuo acuerdo. La sentencia reafirmó que esta acción no vulneraba la normativa de igualdad de oportunidades en el empleo, ya que se habían respetado los

derechos del trabajador y el proceso había transcurrido de manera voluntaria. Además, la sentencia resaltó que el trabajador había recibido una indemnización adecuada por la extinción del contrato, lo que evidenciaba un equilibrio en los términos de la transacción. En resumen, estas sentencias ilustran cómo los tribunales han analizado y validado la extinción de contratos por mutuo acuerdo en el contexto de los trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo, asegurando que se respeten los derechos de los trabajadores y que el proceso se realice de manera transparente y voluntaria, sin vulnerar la normativa de igualdad de oportunidades en el empleo.

- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

El artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores de España también prevé la posibilidad de que la relación laboral de las personas con discapacidad se extinga por causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo. Estas causas pueden ser, por ejemplo, la finalización del proyecto o la obra para la que se contrató al trabajador con discapacidad, la imposibilidad de continuar prestando los servicios pactados o la finalización del plazo máximo previsto en el contrato.

Es importante destacar que, aunque se contemplen causas de extinción en el contrato de trabajo, la normativa específica de las personas con discapacidad establece que cualquier medida que se adopte en relación a la extinción del contrato de trabajo debe ser coherente con esta normativa y no debe suponer una discriminación para el trabajador con discapacidad.

En cuanto a las sentencias relacionadas con la extinción de contrato por causas consignadas en el contrato en el caso de personas con discapacidad, también es importante tener en cuenta que cada caso es diferente y que la jurisprudencia puede variar en función de las circunstancias concretas de cada situación. En el contexto de la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo, se han abordado casos relacionados con la extinción de contratos por causas que están consignadas válidamente en el contrato, siempre que dichas causas no constituyan un abuso manifiesto de derecho por parte del empleador. Estas situaciones han sido objeto de análisis y pronunciamientos judiciales con el fin de determinar si la extinción de los contratos se ajusta a la legalidad y a los derechos fundamentales de los trabajadores con discapacidad.

Una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid evaluó la extinción del contrato de un trabajador con discapacidad debido a la finalización del proyecto para el cual había sido contratado. En este caso, se concluyó que la extinción del contrato estaba debidamente justificada y no vulneraba la normativa de igualdad de oportunidades en el empleo, dado que se habían respetado los procedimientos legales y el trabajador había sido informado de manera adecuada.

Otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias abordó una situación similar, en la que un trabajador con discapacidad veía finalizado su contrato debido a la culminación de un proyecto específico. En este caso también se determinó que la extinción del contrato estaba debidamente justificada y no vulneraba la normativa de igualdad de oportunidades en el empleo, ya que se había garantizado el derecho del trabajador a recibir información apropiada y el proceso se había llevado a cabo en conformidad con las regulaciones legales.

Una tercera sentencia, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, trató el tema de la extinción de un contrato de trabajo de una persona con discapacidad debido a la finalización del plazo máximo estipulado en el contrato. En esta ocasión, la sentencia concluyó que la extinción del contrato estaba justificada en función de las causas previamente establecidas en el contrato, lo que ratifica que la legalidad y claridad de las cláusulas contractuales son determinantes en estos casos.

En síntesis, estas sentencias demuestran cómo los tribunales han examinado y confirmado la validez de la extinción de contratos de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo, cuando estas extinciones están debidamente sustentadas en las causas consignadas en los contratos y no constituyen un abuso de derecho por parte del empleador.

- c) Por expiración del tiempo convenido. El artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores prevé la posibilidad de que la relación laboral especial de las personas con discapacidad se extinga por expiración del tiempo convenido. Esto significa que, si el contrato de trabajo de una persona con discapacidad tiene una duración determinada, al finalizar ese plazo el contrato se extingue automáticamente, pero siempre que se tenga presente que cualquier medida que se adopte en relación a la extinción del contrato de trabajo debe ser coherente con la normativa de aplicación y no debe suponer una discriminación para el trabajador con discapacidad en modo alguno.

En cuanto a las sentencias relacionadas con la extinción de contrato por expiración del tiempo convenido en el caso de personas con discapacidad, cada caso es diferente y la jurisprudencia puede variar en función de las circunstancias concretas de cada situación.

En el ámbito del despido disciplinario de los trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en centros especiales de empleo, se han abordado cuestiones relativas a la extinción de contratos por expiración del tiempo convenido. Estas situaciones han sido objeto de análisis judicial para determinar la legalidad y adecuación de estas extinciones en relación con los derechos de los trabajadores con discapacidad y la normativa laboral.

Una sentencia emitida por el Tribunal Supremo en 2016 vinculó la extinción del contrato de una persona con discapacidad a la expiración del plazo máximo establecido en el contrato. En este contexto, la sentencia concluyó que esta forma de extinción estaba debidamente justificada y no vulneraba la normativa de igualdad de oportunidades en el empleo, ya que se habían respetado los procedimientos legales y el trabajador había sido informado en debida forma. Otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, emitida en 2015, respaldó esta línea argumentativa, reafirmando la validez de la extinción del contrato por expiración del tiempo pactado y su compatibilidad con la normativa laboral vigente.

En una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en 2011, se ratificó la justificación de la extinción del contrato por el hecho de que hubiera expirado el tiempo convenido. Esta decisión legal confirmó la coherencia de la finalización del contrato por vencimiento del plazo pactado y la legitimidad de esta acción sin necesidad de alegar causas adicionales. Además, en una sentencia más reciente del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, se destacó que en los casos de extinción del contrato por expiración del tiempo pactado, no se configura la figura del despido, y por ende, no es necesario alegar causas específicas para poner fin a la relación laboral. Esta sentencia clarifica que la propia finalización del contrato por cumplimiento del tiempo acordado constituye una razón suficiente para la extinción.

Estas sentencias reflejan cómo los tribunales han analizado y respaldado la extinción de contratos por expiración del tiempo convenido en el contexto de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo, considerando que esta modalidad de extinción no vulnera los derechos laborales ni la igualdad de oportunidades en el empleo, siempre que se hayan seguido los procedimientos legales correspondientes.

- d) Por dimisión del trabajador. A este respecto, aunque el art. 49.1.d) del ET determina que se hará con el preaviso “que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar”, por lo que habrá que tener presente el convenio colectivo de aplicación, en la actualidad, el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que regula la extinción del contrato de trabajo en su art. 25, el cual se refiere a la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, y la preceptiva emisión de informe del equipo multidisciplinar, además de indicar, por su art. 26, la necesidad de preaviso de al menos 15 días de antelación⁹²⁴.

El artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores prevé que la relación laboral especial de las personas con discapacidad se extinga por dimisión del trabajador. Esto significa que el trabajador con discapacidad puede dar por terminado su contrato de trabajo en cualquier momento, siempre y cuando se respeten los plazos y los requisitos establecidos en la normativa laboral.

Es importante tener en cuenta que, aunque la dimisión del trabajador con discapacidad esté permitida, cualquier medida que se adopte en relación a la extinción del contrato de trabajo debe ser coherente con la normativa específica de las personas con discapacidad y no debe suponer una discriminación para el trabajador.

En cuanto a sentencias relacionadas con la extinción del contrato por dimisión del trabajador con discapacidad, es importante destacar que la jurisprudencia puede variar en función de las circunstancias concretas de cada caso. En el contexto del despido disciplinario de los trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo, se han presentado situaciones en las que los trabajadores han optado por la dimisión como respuesta a

⁹²⁴ Art. 26 del convenio colectivo: “*Artículo 26. Preaviso del trabajador o trabajadora. El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino. Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso*”.

condiciones laborales adversas. Estas situaciones han sido objeto de análisis judicial para determinar la justificación y validez de estas dimisiones en relación con los derechos de los trabajadores con discapacidad y la normativa laboral aplicable.

En una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en 2019, se examinó un caso en el que un trabajador con discapacidad presentó su dimisión alegando acoso laboral por parte de la empresa. La sentencia concluyó que la dimisión del trabajador estaba justificada, dado que se había acreditado la situación de acoso laboral y se había vulnerado su derecho a la integridad física y psicológica. De manera similar, en otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en 2012, se abordó la dimisión de un trabajador con discapacidad que también alegaba sufrir acoso laboral por parte de la empresa. La sentencia respaldó la justificación de la dimisión del trabajador en este contexto.

En un caso diferente, una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en 2018 trató la dimisión de un trabajador con discapacidad que argumentaba haber sido objeto de discriminación por parte de la empresa. En este caso, la sentencia estableció que la dimisión estaba justificada, ya que se había demostrado la situación de discriminación y se había vulnerado el derecho del trabajador a la igualdad de oportunidades en el empleo. Otro ejemplo se observa en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en 2015, en la que un trabajador con discapacidad presentó su dimisión debido a una situación de discriminación por parte de la empresa. La sentencia respaldó la justificación de la dimisión, ya que se demostró la situación de discriminación y la vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo.

En casos relacionados con la falta de adaptación del puesto de trabajo a las necesidades del trabajador con discapacidad, se han emitido sentencias que respaldan la justificación de la dimisión. En estas sentencias, los tribunales concluyeron que la dimisión estaba justificada debido a la falta de adaptación y a la vulneración del derecho del trabajador a la igualdad de oportunidades en el empleo.

En última instancia, estas sentencias muestran cómo los tribunales han analizado y avalado las dimisiones de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo, cuando se ha acreditado que las condiciones laborales o las acciones de la empresa han vulnerado sus derechos fundamentales o han incumplido las obligaciones laborales, y por ende, justifican la decisión de dimisión.

- e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44 del ET, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante. En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario. En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 del ET.
- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7 del ET.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Esta extinción es tratada por el art. 51 del ET en mayor profundidad⁹²⁵.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario. A este respecto, de este tipo de extinción está regulada en el art. 50 del ET, dedicado a la “extinción por voluntad del trabajador”, señalando las causas justas para solicitar la extinción del contrato de trabajo por parte del trabajador⁹²⁶.

⁹²⁵ Respecto al concepto de despido colectivo, el art. 51.1 del ET: “1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”.

⁹²⁶ Art. 50 del ET: “Extinción por voluntad del trabajador. 1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. c) Cualquier otro incumplimiento grave de

k) Por despido del trabajador: a este respecto, los arts. 54 a 56 del ET.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes: extinción del contrato de trabajo por causas objetivas con regulación específica en el art. 52 del ET⁹²⁷ y en el art. 53 del ET la regulación de la forma y efectos de este tipo de extinción de relación laboral.

Ante esta situación de extinción contractual, es de aplicación lo indicado por el art. 16.1 del RD 1368/1985 al señalar que “lo dispuesto en el artículo cincuenta y dos, sobre extinción del contrato por causas objetivas” se hará conforme al art. 16.2 del RD 1368/1985, en una regulación ‘ex novo’ que establece lo siguiente:

a) Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, y que deberá ser constatada por el equipo multiprofesional⁹²⁸.

sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. 2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente”.

⁹²⁷ Causas de extinción del contrato por causas objetiva, en el art. 52 del ET: “a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento. b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación. c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado. d) (Derogada). e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate. Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo”.

⁹²⁸ En virtud al convenio colectivo, art. 25.2, este informe “puede ser sustituido por uno del equipo de valoración o del equipo profesional del centro especial de empleo”. En: LABRADOR GARCÍA, C. *La relación laboral*

La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de adaptación o de prueba, previsto en el artículo 10, apartado dos, no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento. Esta causa presenta también como novedad la exigencia del correspondiente informe del equipo multiprofesional, como especial diferencia respecto al art. 52.a) del ET⁹²⁹, es decir, que la falta de aptitud requiere de constatación profesional⁹³⁰, aunque carezca la norma de referencia a un mínimo deber de recolocación en otro puesto, que atienda a las circunstancias especiales del trabajador, así como a la adaptación de la persona y del puesto de trabajo⁹³¹.

- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el equipo multiprofesional a través del preceptivo informe que puede ser sustituido conforme al convenio colectivo en vigor⁹³², cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del Organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

La diferencia fundamental con lo establecido en el art. 52.b) del ET se encuentra tanto en la necesaria intervención del mencionado equipo multiprofesional como en el tiempo de adaptación a las modificaciones, ampliado a un mínimo de tres meses para facilitar

especial de las personas con discapacidad (Trabajo fin de grado). Director: Margarita Isabel Ramos Quintana. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2016, p. 30.

⁹²⁹ GALA DURÁN, C. “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2000, núm. 55, p. 95.

⁹³⁰ GUINDO MORALES, S. “Configuración y régimen jurídico del despido objetivo de los trabajadores con discapacidad. Referencia a la relación laboral de carácter especial de los trabajadores con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo”. *Anales de Derecho y Discapacidad*, 2020, núm. 5, año V, p. 149.

⁹³¹ ÁLVAREZ CUESTA, H. “La relación laboral especial de los discapacitados en los centros especiales de empleo”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 2004, núm. 5, pp. 626-627.

⁹³² LABRADOR GARCÍA, C. *La relación laboral especial de las personas con discapacidad* (Trabajo fin de grado). Director: Margarita Isabel Ramos Quintana. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2016, p. 31.

la adaptación del trabajador con discapacidad⁹³³, en lugar de los dos meses establecidos en el Estatuto de los Trabajadores con carácter general⁹³⁴.

- c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en número inferior al establecido en el mismo, siendo necesario en todo caso el informe del equipo multiprofesional.

A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en este supuesto.

Esta causa permite la necesaria flexibilidad para la gestión de recursos humanos en los centros especiales de empleo, permitiendo la viabilidad económica y empresarial al tiempo que facilita la integración al mercado de trabajo⁹³⁵. Las peculiaridades en esta causa las encontramos en su necesaria constatación profesional y en la no existencia de prioridad de permanencia en la empresa, puesto que todos los trabajadores con discapacidad ya la tienen⁹³⁶.

- d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 25 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de

⁹³³ GALA DURÁN, C. “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2000, núm. 55, p. 95.

⁹³⁴ GUINDO MORALES, S. “Configuración y régimen jurídico del despido objetivo de los trabajadores con discapacidad. Referencia a la relación laboral de carácter especial de los trabajadores con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo”. *Anales de Derecho y Discapacidad*, 2020, núm. 5, año V, p. 150.

⁹³⁵ GALA DURÁN, C. “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2000, núm. 55, pp. 95-96.

⁹³⁶ GUINDO MORALES, S. “Configuración y régimen jurídico del despido objetivo de los trabajadores con discapacidad. Referencia a la relación laboral de carácter especial de los trabajadores con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo”. *Anales de Derecho y Discapacidad*, 2020, núm. 5, año V, p. 151.

absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computará como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma, al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

La mayor diferencia con el art. 52.d) se hallaba en los porcentajes de inasistencia al trabajo señalados en la norma especial, a consecuencia lógica de las especiales circunstancias personales del trabajador discapacitado que pueden conllevar una mayor falta de asistencia al trabajo⁹³⁷. Sin embargo, el art. 52.d) ha sido derogado por el RDL 4/2020, de 18 de febrero, en aras a la conciliación y a la corresponsabilidad, así como a la eliminación de discriminaciones o inseguridades jurídicas⁹³⁸.

- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

La relación laboral ordinaria respecto de la extinción del contrato de trabajo recoge en el art. 49.2 del ET una serie de obligaciones tanto para el empresario (comunicación, preaviso, propuesta de liquidación) como para el empleado (representación legal) entre otros aspectos⁹³⁹.

⁹³⁷ GALA DURÁN, C. “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2000, núm. 55, p. 96.

⁹³⁸ GUINDO MORALES, S. “Configuración y régimen jurídico del despido objetivo de los trabajadores con discapacidad. Referencia a la relación laboral de carácter especial de los trabajadores con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo”. *Anales de Derecho y Discapacidad*, 2020, núm. 5, año V, p. 157.

⁹³⁹ Art. 49.2 del ET: “El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos”.

5. SENTIDO, LÍMITES Y CASUÍSTICA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

La relación laboral especial de las personas con discapacidad, amparada por legislaciones específicas, establece un marco normativo que busca promover la integración laboral y la igualdad de oportunidades para este colectivo. Sin embargo, en este contexto singular, también se contempla la posibilidad de aplicar medidas disciplinarias, como el despido disciplinario, en caso de incumplimientos graves por parte de los trabajadores: la intersección entre la protección laboral y las facultades disciplinarias en el ámbito de la discapacidad plantea cuestiones jurídicas y éticas que merecen ser analizadas.

La relación laboral especial de las personas con discapacidad, amparada por marcos legales como el especial del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo, y el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (que ha derogado la anterior Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos), tiene como objetivo primordial la inclusión y la equiparación de oportunidades en el ámbito laboral, y establece garantías y beneficios específicos para estos trabajadores, reconociendo la necesidad de adaptar las condiciones laborales a sus capacidades y circunstancias.

A pesar del enfoque de protección y promoción de la integración laboral, las relaciones laborales especiales de las personas con discapacidad también deben abordar las situaciones de incumplimientos graves o conductas inapropiadas por parte de los trabajadores, y en las que el despido disciplinario adquiere relevancia como medida de sanción que debe ser analizada cuidadosamente. Por ello, el despido disciplinario en la relación laboral especial de personas con discapacidad presenta desafíos jurídicos y éticos: por un lado, se debe garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad, evitando discriminaciones y asegurando que las medidas disciplinarias sean proporcionadas y justificadas; y por otro lado, el ejercicio del poder disciplinario debe ser coherente con la naturaleza de la relación laboral especial y el propósito de integración social.

La aplicación del despido disciplinario debe regirse por criterios de objetividad, proporcionalidad y consideración de las particularidades de la discapacidad, ya que es esencial que cualquier incumplimiento que dé lugar a esta medida sea analizado a la luz de la capacidad del trabajador y las adaptaciones razonables que puedan haberse establecido previamente. Por ello, en consonancia con el espíritu de inclusión laboral, es fundamental que las medidas disciplinarias sean oportunidades para la reinserción y rehabilitación del trabajador: así los Centros Especiales de Empleo y las instituciones correspondientes deben considerar la posibilidad de brindar apoyo adicional, formación y asesoramiento para evitar que el despido se convierta en una barrera insuperable. Por tanto, el sentido del despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas con discapacidad reside en su doble función de preservar la integridad de la relación laboral y fomentar la integración., y aunque esta medida puede ser necesaria en casos excepcionales, su aplicación debe estar en línea con los principios de igualdad y no discriminación; y asimismo, se debe procurar que el proceso de despido sea justo, equitativo y acompañado de medidas de apoyo que permitan la reinserción y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores con discapacidad: el balance entre la protección laboral y las facultades disciplinarias es crucial para garantizar una convivencia armoniosa y respetuosa en el entorno laboral inclusivo.

El ámbito de las relaciones laborales especiales para personas con discapacidad presenta una serie de desafíos únicos y requerimientos específicos en comparación con las relaciones laborales convencionales: uno de los aspectos fundamentales en este contexto es el uso del despido disciplinario, una herramienta que, si bien es esencial en la gestión de la fuerza laboral, debe ser aplicada con cautela y consideración en el marco de la discapacidad; otro, es que el sentido del despido disciplinario en esta relación laboral especial radica en la necesidad de mantener un equilibrio entre la protección del trabajador y las exigencias de la relación laboral.

La relación laboral especial de las personas con discapacidad está diseñada para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, y lo hace a través de la adaptación de las condiciones de trabajo y la consideración de las capacidades individuales, esta relación busca superar las barreras que puedan surgir debido a las discapacidades y garantizar una participación activa y productiva. En este contexto, el despido disciplinario se erige como una medida que, aunque puede ser necesaria en casos de incumplimientos graves, plantea una serie de interrogantes acerca de su aplicación justa y equitativa. Por ello, uno de los

límites más destacados del despido disciplinario en la relación laboral especial de personas con discapacidad se encuentra en la obligación de realizar adaptaciones razonables, obligación que implica que antes de considerar el despido, la empresa debe agotar todas las medidas posibles para acomodar las limitaciones del trabajador: las adaptaciones razonables no solo son una respuesta ética y legal, sino que también son esenciales para asegurar que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñarse en su función laboral de manera efectiva, ya que el despido solo debe considerarse una opción después de haber explorado y agotado todas las alternativas de acomodación.

La proporcionalidad y el respeto a los derechos fundamentales también constituyen límites ineludibles en el uso del despido disciplinario en esta relación laboral especial, dado que las personas con discapacidad enfrentan desafíos únicos y pueden requerir condiciones laborales adaptadas, cualquier medida que atente contra su dignidad, igualdad o no discriminación puede resultar inapropiada y contraproducente. La justificación del despido debe estar respaldada por evidencia sólida y debe ser proporcionada al grado de incumplimiento, lo que implica que la empresa debe considerar no solo la gravedad del incumplimiento, sino también las circunstancias individuales y las adaptaciones que se han implementado.

Otro límite fundamental del despido disciplinario en esta relación laboral especial se relaciona con el principio de rehabilitación y reinserción: en lugar de ver el despido como una solución final, es esencial considerar la posibilidad de reentrenar y reintegrar al trabajador en un contexto más adecuado, lo que puede implicar ofrecer programas de formación, capacitación o asesoramiento para que el trabajador pueda superar los obstáculos que llevaron al incumplimiento sabiendo que el objetivo no es simplemente poner fin a la relación laboral, sino que es ayudar al trabajador a alcanzar su máximo potencial y reintegrarse en el ámbito laboral.

En conclusión, el despido disciplinario en la relación laboral especial de personas con discapacidad debe ser abordado con una sensibilidad particular hacia las necesidades y circunstancias individuales, donde los límites del despido están intrínsecamente relacionados con la obligación de adaptación razonable, la proporcionalidad y el respeto a los derechos fundamentales, así como con el principio de rehabilitación y reinserción: garantizar que el despido sea una medida justa y equitativa implica considerar todos estos factores y explorar

alternativas antes de recurrir a una acción que puede tener un impacto profundo en la vida del trabajador con discapacidad.

Finalmente, y en relación con la casuística del despido disciplinario en esta relación laboral especial abarca una serie de situaciones complejas y singulares que requieren un análisis profundo y una comprensión precisa de los aspectos legales, éticos y humanos involucrados. En este contexto, la aplicación del despido disciplinario se enfrenta a retos únicos derivados de la necesidad de equilibrar la protección de los derechos de los trabajadores con discapacidad y las exigencias de la gestión empresarial.

Una de las situaciones más recurrentes en la casuística del despido disciplinario es aquella relacionada con el rendimiento laboral, ya que en muchos casos, las personas con discapacidad pueden enfrentar desafíos adicionales para cumplir con ciertas tareas o responsabilidades en el mismo nivel que sus colegas sin discapacidad. Sin embargo, la evaluación del rendimiento debe ser llevada a cabo con una perspectiva más amplia que considere las adaptaciones razonables proporcionadas y las limitaciones inherentes a la discapacidad: en este sentido, el despido por bajo rendimiento debe ser respaldado por evidencia sólida de que las adaptaciones han sido insuficientes y de que se han agotado todas las alternativas viables.

Otra situación de relevancia en la casuística del despido disciplinario es la relacionada con el comportamiento en el lugar de trabajo, puesto que las personas con discapacidad pueden enfrentar desafíos en la comunicación, la interacción social o la comprensión de instrucciones, lo que podría resultar en malentendidos o conductas inapropiadas. En estos casos, es fundamental que la empresa implemente medidas de apoyo, como capacitación en habilidades sociales o programas de sensibilización, antes de considerar el despido, ya que la proporcionalidad y la consideración de las adaptaciones razonables son esenciales para asegurar que la medida disciplinaria sea justa y equitativa.

Asimismo, la casuística del despido disciplinario incluye situaciones en las que las adaptaciones razonables no son viables debido a la naturaleza del trabajo o a las restricciones de la empresa: en estos casos, el despido puede ser considerado una medida legítima, pero que debe ser justificado mediante una evaluación exhaustiva de la incapacidad del trabajador para cumplir con los requisitos esenciales del puesto de trabajo, incluso con adaptaciones, ya que es

importante que este proceso se realice de manera transparente y en consulta con el trabajador, asegurando que se respeten sus derechos y dignidad.

Otro aspecto crucial en la casuística del despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas con discapacidad es la consideración de la vulnerabilidad inherente de estos trabajadores, ya que las personas con discapacidad a menudo enfrentan desafíos adicionales en el ámbito laboral, que pueden ser resultado de su propia discapacidad, de estigmatización social o de las barreras en el entorno laboral: estos desafíos pueden incluir dificultades para comunicarse eficazmente, para comprender instrucciones complejas, o para desempeñar ciertas tareas en el mismo ritmo que sus colegas sin discapacidad.

Debido a estas desventajas, las personas con discapacidad pueden encontrarse en una posición de desigualdad en términos de poder negociador y acceso a recursos legales, situación de vulnerabilidad que puede ser explotada o exacerbada en situaciones de conflicto laboral, como lo es el proceso de despido disciplinario; por lo tanto, es de suma importancia que cualquier medida disciplinaria se aborde con una especial sensibilidad y un enfoque centrado en la protección de los derechos y la dignidad del trabajador con discapacidad. Así, es esencial evitar situaciones de abuso o discriminación en el contexto del despido disciplinario de personas con discapacidad, por lo que las medidas disciplinarias deben ser tomadas con la intención de corregir el comportamiento inapropiado o las deficiencias en el rendimiento, en lugar de aprovechar la vulnerabilidad del trabajador: la ética en la toma de decisiones debe ser un factor central en todo el proceso, garantizando que las medidas disciplinarias se ajusten a los estándares de justicia y equidad. En este sentido, los límites éticos y legales deben ser rigurosamente respetados, y para ello las leyes laborales y los derechos fundamentales de los trabajadores con discapacidad deben ser la guía para cualquier medida disciplinaria; además de que es fundamental que se garantice el derecho del trabajador a ser informado, escuchado y apoyado durante todo el proceso de despido, lo que implica proporcionar al trabajador información clara y comprensible sobre las razones del despido, permitirle expresar sus puntos de vista y preocupaciones, y brindarle la oportunidad de defenderse en caso de que considere que la medida disciplinaria es injusta o injustificada.

En resumen, la consideración de la vulnerabilidad del trabajador con discapacidad en el contexto del despido disciplinario es un factor crítico para asegurar que el proceso sea

equitativo, justo y respetuoso de los derechos humanos. En base a ello, las empresas deben abordar esta vulnerabilidad con una actitud de sensibilidad y responsabilidad, evitando cualquier forma de abuso, discriminación o explotación, ya que el objetivo debe ser buscar soluciones que equilibren las necesidades de la empresa con la protección de los derechos y la dignidad de los trabajadores con discapacidad, promoviendo un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

En torno a la casuística del despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas con discapacidad, señalar que es un terreno complejo que requiere un enfoque multidimensional: la evaluación cuidadosa de cada situación, considerando las adaptaciones razonables, la proporcionalidad, el respeto a los derechos fundamentales y la vulnerabilidad del trabajador, son elementos esenciales para asegurar que el despido sea una medida justa y equitativa, puesto que la aplicación del despido disciplinario debe ser considerada como el último recurso después de haber agotado todas las alternativas de apoyo y adaptación, en consonancia con los principios de inclusión y respeto por la dignidad humana.

El despido disciplinario se encuentra regulado por el Estatuto de los Trabajadores⁹⁴⁰, ya que así se determina directamente en el artículo 16.1 del RD 1368/1985⁹⁴¹. El despido disciplinario de un trabajador sujeto a la relación laboral especial de trabajadores discapacitados que presten sus servicios en los centros especiales de empleo debe seguir los procedimientos establecidos en la normativa aplicable, en particular, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad y en especial, por lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, capítulo VII dedicado a faltas y sanciones.

Es necesario que se justifiquen adecuadamente las causas del despido, aportando pruebas suficientes para demostrar la existencia de la falta o incumplimiento grave y culpable del trabajador, y que se respeten los derechos del trabajador en todo momento. Además, es

⁹⁴⁰ SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M. *El contrato de trabajo. Volumen II. Relacionales laborales especiales y contratos con particularidades*. 1ª Ed. Thomson Reuters, 2011, 375.

⁹⁴¹ Art. 16.1 del RD 1368/1985: “Será de aplicación lo establecido en la sección cuarta del capítulo III, del título I del Estatuto de los Trabajadores (...)”

importante tener en cuenta las posibles medidas alternativas al despido que puedan aplicarse, como la suspensión temporal del contrato de trabajo o la modificación de las condiciones laborales: ante esto, el convenio colectivo permite como sanción tanto la amonestación de despido como la suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días, para las faltas muy graves.

En caso de que se produzca un litigio, las sentencias relevantes suelen valorar la adecuada justificación de la causa del despido y el cumplimiento de los procedimientos establecidos en la normativa aplicable. Por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2018 señala que el despido disciplinario debe justificarse adecuadamente y no puede basarse en meras conjeturas o en sospechas infundadas, y que es necesario respetar los derechos del trabajador, en particular el derecho a la tutela judicial efectiva y a la defensa.

Existen causas de despido disciplinario habituales en esta relación laboral especial, siguiendo el orden de incumplimientos contractuales establecidos en el art. 54.2 del ET, conforme a los derechos y deberes básicos establecidos en los arts. 4 y 5 del propio ET, en relación con el art. 58 del ET respecto a la valoración de las faltas y las sanciones⁹⁴² tanto por el empresario como por la jurisdicción social⁹⁴³. Respecto a los derechos y deberes laborales básico, el art. 9 del RD 1368/1985 se remite a los recogidos en el ET⁹⁴⁴.

La entidad de las causas de despido dentro de las relaciones laborales especiales de los trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en los centros especiales de empleo es un tema que requiere una comprensión profunda y sensible, pues estas personas enfrentan desafíos adicionales en el ámbito laboral debido a su condición de discapacidad, lo que hace que las causas de despido en esta relación laboral especial tengan implicaciones únicas y significativas. Algunas de las causas más relevantes en esta relación laboral especial incluyen:

⁹⁴² Art. 58.1 del ET: “Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”.

⁹⁴³ Art. 58.2 del ET: “La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan”.

⁹⁴⁴ Art. 9 del RD 1368/1985: “Los trabajadores minusválidos tendrán los derechos y deberes básicos previstos en el Estatuto de los Trabajadores”.

a) incapacidad para realizar el trabajo, y ello a pesar de los esfuerzos por adaptar el entorno laboral a las necesidades de los trabajadores con discapacidad, puesto que algunas tareas pueden ser física o mentalmente exigentes para ciertas personas, por lo que si un trabajador no puede cumplir con las responsabilidades laborales debido a su discapacidad, podría surgir la posibilidad de despido, siempre que se hayan agotado todas las opciones de acomodación razonable antes de tomar esta medida; b) falta de adaptabilidad, aunque los centros especiales de empleo se caracterizan por ofrecer entornos laborales inclusivos y adaptados para las personas con discapacidad, puede ocurrir que la falta de disposición o capacidad del trabajador para adaptarse y participar plenamente en el ambiente laboral inclusivo podría dar lugar a un despido; c) infracciones disciplinarias, al igual que en cualquier otro entorno laboral, los trabajadores con discapacidad también deben cumplir con las normas y reglamentos de la empresa, pues de cometer infracciones disciplinarias repetidas o graves, el despido podría ser una consecuencia, aunque se debe tener en cuenta cualquier circunstancia relacionada con la discapacidad que pueda haber contribuido a dichas infracciones; d) reducción de la carga de trabajo, pues en algunos casos, los centros especiales de empleo pueden experimentar dificultades financieras o cambios en la demanda de trabajo, en cuyo caso si la carga de trabajo se reduce significativamente y no hay tareas adecuadas para todos los trabajadores con discapacidad, esto podría conducir a despidos por razones económicas y no disciplinarias; e) cambios en las necesidades del centro de empleo, aunque los centros especiales de empleo pueden adaptarse para atender a diferentes tipos de discapacidades o necesidades laborales, si un trabajador con discapacidad ya no cumple con los criterios específicos del centro de empleo o si este cambia su enfoque hacia otro tipo de discapacidad, podría surgir la posibilidad de despido. Sea cual sea la causa, es importante tener en cuenta que cualquier despido de un trabajador con discapacidad en un centro especial de empleo debe realizarse con la máxima consideración y respeto por los derechos y necesidades individuales. Las medidas de acompañamiento, como la formación continua, la orientación laboral y la búsqueda de otras oportunidades de empleo, deben ser ofrecidas para garantizar la inclusión y el bienestar de la persona.

En conclusión, la relevancia de las causas de despido dentro de las relaciones laborales especiales de los trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo va más allá de la simple terminación de un contrato laboral: se trata de cuestiones de inclusión, igualdad de oportunidades y dignidad humana. Por esta razón, la toma de decisiones en este ámbito requiere

una evaluación cuidadosa y compasiva para garantizar que los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad sean respetados y protegidos en todo momento.

6. FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD AL TRABAJO

El deber básico del art. 5.a) del ET respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, por parte del trabajador se encuentra detrás del comportamiento establecido por parte del trabajador especial sobre la asistencia y puntualidad en el trabajo del art. 54.2.a) del ET.

Las faltas de asistencia que justifican la posibilidad del despido han sido ampliadas por el art. 16 del RD 1368/1985 para los despidos objetivos, deben atender a las singulares circunstancias de los trabajadores discapacitados en los centros especiales de empleo, aceptando su mayor morbilidad⁹⁴⁵.

En cuanto a ejemplos de sentencias en materia de despidos disciplinarios basados en esta causa, en el marco de la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en centros especiales de empleo, la causa de despido basada en "reiteradas faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad" ha sido objeto de análisis y resolución en diversas sentencias judiciales. Una de estas sentencias, emitida por el Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, establece que el despido disciplinario por reiteradas faltas injustificadas de asistencia o puntualidad es válido incluso en el caso de trabajadores con discapacidad. La discapacidad alegada no puede ser utilizada como justificación, ya que esta circunstancia es inherente a la relación laboral especial del trabajador. Esta sentencia enfatiza que la igualdad de trato no implica una inmunidad ante conductas que constituyen incumplimientos laborales graves. Otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León avala el despido disciplinario de un trabajador discapacitado por faltas de asistencia y puntualidad reiteradas. En un contexto similar, una sentencia del mismo tribunal sostiene que

⁹⁴⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H. "La relación laboral especial de los discapacitados en los centros especiales de empleo". *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 2004, núm. 5, p. 627.

la justificación del despido por esta causa depende también de que se hayan dado oportunidades previas al trabajador para corregir su conducta.

El aspecto de advertir al trabajador y brindar oportunidades de corrección antes de proceder al despido también se destaca en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. En esta sentencia, se consideró procedente el despido de un trabajador discapacitado debido a faltas reiteradas e injustificadas de asistencia y puntualidad, pero se enfatizó que se habían advertido al trabajador las consecuencias de su conducta. El principio de que el despido disciplinario debe ser interpretado de manera restrictiva y que debe basarse en hechos graves y una voluntad rebelde al cumplimiento de las obligaciones laborales se refleja en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla. Esta sentencia subraya que el despido disciplinario es la sanción máxima en el ordenamiento laboral y requiere una falta de cumplimiento grave y deliberada de las obligaciones laborales.

En conjunto, estas sentencias establecen que el despido disciplinario por reiteradas faltas injustificadas de asistencia o puntualidad puede ser procedente en el caso de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo, siempre que se haya respetado el debido proceso, se haya advertido al trabajador y se hayan ofrecido oportunidades para corregir la conducta, y que las faltas sean suficientemente graves y deliberadas. La discapacidad no puede ser utilizada como un escudo para justificar un incumplimiento sistemático de las obligaciones laborales. Las sentencias recogen la importancia de que se haya producido una falta de asistencia o puntualidad reiterada e injustificada, así como la necesidad de que el empleador haya dado al trabajador la oportunidad de corregir su conducta o haberle advertido de las consecuencias de su comportamiento antes de proceder al despido disciplinario.

7. INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA EN EL TRABAJO

Hay que atender a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, por lo que la indisciplina o desobediencia en el trabajo se relaciona con el deber laboral básico del art. 5.c) del ET de “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades

directivas” y con la causa prevista por el art. 54.2.b) del ET, por incumplimiento del deber de obediencia, en esa búsqueda de normalidad⁹⁴⁶ por parte de esta relación laboral especial⁹⁴⁷.

En el contexto de la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en centros especiales de empleo, la causa de despido basada en "indisciplina o desobediencia en el trabajo" ha sido objeto de análisis y resolución en varias sentencias judiciales. Una de estas sentencias, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, destacó que el despido disciplinario de un trabajador discapacitado por desobediencia a las órdenes del empresario y de sus superiores fue procedente. La sentencia subrayó que la desobediencia del trabajador había causado un perjuicio económico a la empresa y había afectado negativamente a su buen funcionamiento. Esto refuerza la noción de que la disciplina en el lugar de trabajo es esencial para mantener la operatividad y eficiencia de la empresa, independientemente de la discapacidad del trabajador. En otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se confirmó la procedencia del despido disciplinario de un trabajador discapacitado por desobediencia reiterada a las órdenes de sus superiores. La corte determinó que la desobediencia había impactado en el funcionamiento normal de la empresa y que el despido era una medida proporcional a los hechos ocurridos.

Una sentencia del Tribunal Supremo respaldó el despido disciplinario de un trabajador discapacitado de un centro especial de empleo por desobediencia grave y reiterada a las órdenes de sus superiores. En esta ocasión, la corte enfatizó que la conducta del trabajador no solo había afectado negativamente a la empresa económicamente, sino que también había repercutido en la productividad y en el ambiente laboral. Otro caso ilustrativo es una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que dictaminó la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora discapacitada en un centro especial de empleo debido a su desobediencia reiterada de las órdenes de sus superiores. La corte consideró que esta conducta había generado un ambiente laboral tenso y conflictivo, lo que respalda la idea de que la disciplina y la obediencia a las órdenes laborales son fundamentales para mantener un ambiente de trabajo saludable.

⁹⁴⁶ STCT 1 de abril de 1983 (Ar. 2993).

⁹⁴⁷ LOPERA CASTILLEJO, M. J. “El despido disciplinario de los representantes de comercio”. *Actualidad laboral*, 1997, núm. 3, p. 1051.

Sin embargo, no todas las sentencias han avalado los despidos por esta causa. En una instancia, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña revocó un despido disciplinario de un trabajador discapacitado por indisciplina. La corte argumentó que no había pruebas suficientes para respaldar la conducta inadecuada alegada, y además, señaló que el centro especial de empleo no había seguido el procedimiento establecido en el convenio colectivo para llevar a cabo el despido.

En conjunto, estas sentencias resaltan la importancia de la disciplina y la obediencia en el lugar de trabajo, incluso en el contexto de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo. Sin embargo, también enfatizan la necesidad de que los despidos basados en esta causa estén respaldados por pruebas sólidas y que se sigan los procedimientos legales y establecidos en los convenios colectivos.

8. OFENSAS VERBALES Y FÍSICAS

La causa del art. 54.2.c) del ET, se relaciona con el deber del trabajador establecido en el 5.a) de “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”, en una violación del necesario deber de respeto con el resto de las personas con las que mantiene relación por el ejercicio laboral⁹⁴⁸, deber del trabajador con discapacidad de un centro especial de empleo, por la remisión expresa que el art. 9 del RD 1368/1985 hace al Estatuto de los Trabajadores al respecto de los deberes laborales básicos. La no existencia de indicaciones al respecto de esta causa de despido por parte de la norma especial hace que se acuda a la norma laboral general recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

En el contexto de la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que prestan servicios en centros especiales de empleo, la causa de despido basada en "ofensas verbales o físicas" ha sido objeto de análisis en diversas sentencias judiciales. Una de estas sentencias, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, consideró que el despido disciplinario de un trabajador discapacitado por insultar y amenazar a sus compañeros de trabajo era

⁹⁴⁸ STSJ de Andalucía de 30 de enero de 2003 (Rec. 3912/2002).

procedente. En este caso, se valoró que las ofensas verbales y las amenazas habían generado un ambiente laboral negativo y afectado la convivencia entre los empleados.

En una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, se declaró la procedencia del despido disciplinario de un trabajador discapacitado en un centro especial de empleo por agresiones verbales y físicas hacia sus compañeros. La corte enfatizó que este tipo de conducta agresiva y violenta era inaceptable en el entorno laboral y justificaba la medida disciplinaria. En una instancia similar, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León confirmó la procedencia del despido disciplinario de un trabajador discapacitado en un centro especial de empleo por agresiones verbales y físicas hacia sus compañeros y hacia la dirección del centro. La corte sostuvo que las ofensas y agresiones afectaban gravemente la armonía laboral y justificaban la terminación del contrato.

Otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana respaldó el despido disciplinario de un trabajador discapacitado en un centro especial de empleo por insultar y amenazar a sus compañeros de trabajo. La corte consideró que este tipo de comportamiento era perjudicial para la convivencia y el ambiente laboral, y por lo tanto, justificaba la medida disciplinaria. En un caso diferente, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid declaró el despido procedente de un trabajador discapacitado en un centro especial de empleo por insultar y amenazar de muerte a su superior jerárquico. La corte resaltó que las amenazas de violencia eran inaceptables en cualquier entorno laboral y que constituían una razón legítima para la terminación del contrato. Estas sentencias demuestran que las ofensas verbales o físicas en el lugar de trabajo, independientemente de la discapacidad del trabajador, pueden ser consideradas como una causa justificada para el despido disciplinario. Los tribunales han subrayado la importancia de mantener un ambiente laboral respetuoso, seguro y libre de violencia, y han respaldado la adopción de medidas disciplinarias cuando estas normas sean violadas de manera reiterada o grave.

9. TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL

Ambos conceptos, transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, conforman el comportamiento grave y culpable demandado por el art. 54.2.d) del ET como causa de despido disciplinario. Esta causa se relaciona con el deber básico del trabajador del art. 5.c) del ET, de

cumplir con sus obligaciones concretas, conforme a las reglas de la buena fe y diligencia, siendo conducta exigible en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales por parte del trabajador.

En el contexto de la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que desempeñan sus funciones en centros especiales de empleo, la causa de despido basada en "transgresión de la buena fe contractual" ha sido objeto de análisis y consideración en diversas sentencias judiciales. Una de estas sentencias, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, se refiere a un caso en el que se consideró procedente el despido disciplinario de un trabajador discapacitado en un centro especial de empleo por transgredir la buena fe contractual al cometer actos de acoso laboral. En este contexto, la sentencia enfatizó que el trabajador había creado un clima de tensión en el entorno laboral al realizar actos de acoso, generando un ambiente perjudicial para la convivencia y la normalidad de la empresa. Se valoró que el trabajador era plenamente consciente de la ilicitud de su comportamiento y que su conducta había vulnerado el deber de buena fe y lealtad que se esperaba en su relación laboral.

Otra sentencia, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el año 2010, se refiere a un caso en el que se consideró procedente el despido disciplinario de un trabajador con discapacidad en un centro especial de empleo por haber incurrido en un abuso de confianza. En este caso, el trabajador utilizó su puesto de trabajo para realizar trabajos particulares para terceros durante su jornada laboral, lo que se interpretó como una transgresión de la buena fe contractual y un uso indebido de los recursos de la empresa.

En otra sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia confirmó la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora con discapacidad en un centro especial de empleo por haber incumplido las obligaciones laborales básicas, como la puntualidad, asistencia y el cumplimiento de órdenes e instrucciones. Se consideró que estos incumplimientos constituían una transgresión de la buena fe contractual, afectando la operatividad y organización del centro.

En diferentes casos, otros tribunales también respaldaron el despido disciplinario basado en la transgresión de la buena fe contractual. Esto incluyó situaciones en las que los trabajadores habían empleado recursos de la empresa para fines personales, vendido productos de la empresa a precios inferiores a los del mercado, realizado operaciones bancarias en beneficio propio con el dinero de la empresa y realizado desplazamientos personales no autorizados con vehículos

de la empresa. Estas sentencias reflejan la importancia de mantener un comportamiento ético y respetuoso en el lugar de trabajo, independientemente de la discapacidad del trabajador. Las transgresiones de la buena fe contractual pueden incluir una variedad de acciones que van desde abusos de confianza hasta comportamientos inapropiados o perjudiciales para la empresa. Los tribunales han enfatizado que es esencial mantener la confianza y la lealtad en la relación laboral, y han respaldado medidas disciplinarias cuando se vulnera esta expectativa fundamental.

10. DISMINUCIÓN CONTINUADA Y VOLUNTARIA EN EL RENDIMIENTO

La disminución continuada y voluntaria del rendimiento regulada en el art. 54.2.e) del ET se relaciona con el deber del trabajador del art. 5.e) del ET de contribuir a la mejora de la productividad de la empresa.

En el contexto de la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo, la causa de despido basada en "disminución continuada y voluntaria del rendimiento" ha sido objeto de análisis y consideración en varias sentencias judiciales que abordan situaciones específicas y los resultados de tales juicios. En una de estas sentencias emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, se rechazó la demanda de un trabajador con discapacidad que había sido despedido por disminución continuada y voluntaria del rendimiento. El tribunal sostuvo que la empresa había proporcionado pruebas suficientes para demostrar la disminución en el rendimiento del trabajador, mientras que el propio empleado no había presentado evidencia que refutara los argumentos presentados por la empresa. Otra sentencia, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, confirmó el despido disciplinario de un trabajador con discapacidad que había sido sorprendido durmiendo en su puesto de trabajo en múltiples ocasiones. El tribunal consideró que la empresa había actuado de manera proporcionada al aplicar la causa de disminución continuada y voluntaria del rendimiento, dado que el trabajador había incumplido sus responsabilidades laborales fundamentales.

En una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, se declaró procedente el despido de un trabajador con discapacidad que había disminuido de forma voluntaria y continuada su rendimiento laboral sin justificación, vulnerando sus obligaciones contractuales.

En esta sentencia, se destacó la importancia de mantener un nivel adecuado de rendimiento en la relación laboral. Por otro lado, en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se confirmó la nulidad del despido disciplinario de un trabajador con discapacidad que había sido despedido por disminución continuada y voluntaria del rendimiento. El tribunal argumentó que la empresa no había proporcionado suficientes pruebas para demostrar la disminución en el rendimiento del trabajador y que, además, había infringido el derecho a la igualdad y no discriminación del empleado.

Estas sentencias ilustran cómo los tribunales han evaluado y resuelto casos en los que se alega la disminución continuada y voluntaria del rendimiento como causa de despido en el contexto de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo. En cada caso, se ha sopesado la carga de la prueba y se han considerado factores como la adecuación de las acciones de la empresa, la presentación de pruebas por parte del trabajador y la observancia de los derechos fundamentales del empleado.

11. EMBRIAGUEZ HABITUAL Y TOXICOMANÍA

Como no existen indicaciones al respecto de esta causa de despido en la norma especial se debe acudir a la norma laboral general recogida en el Estatuto de los Trabajadores para este tipo de comportamientos graves y culpables para ser incluidos en la sanción de despido.

Este incumplimiento y causa de despido disciplinario del art. 54.2.f) del ET, se encuentra vinculado al deber del art. 5.a) respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

En el ámbito del despido disciplinario de los trabajadores con discapacidad que desempeñan labores en centros especiales de empleo, la causa de despido basada en "embriaguez habitual y toxicomanía" ha sido objeto de consideración en varias sentencias emitidas por distintos Tribunales Superiores de Justicia. Estas sentencias han abordado situaciones en las cuales se despidió a trabajadores con discapacidad debido a su consumo de alcohol o drogas, que afectaba negativamente su desempeño laboral y ponía en riesgo la seguridad en el trabajo.

En una de estas sentencias, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, se analizó un caso en el cual se despidió a un trabajador con discapacidad debido a un episodio de embriaguez que le impidió realizar sus tareas laborales de manera adecuada. El tribunal determinó que este incumplimiento grave de las obligaciones laborales justificaba el despido disciplinario. En otra sentencia, proveniente del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, se discutió el despido de un trabajador con discapacidad por consumo habitual de drogas que afectaba negativamente su rendimiento laboral y comprometía la seguridad en el trabajo. El tribunal consideró que este comportamiento constituía una falta grave y que el despido estaba justificado.

En casos similares, otros tribunales también se pronunciaron a favor del despido disciplinario de trabajadores con discapacidad que consumieron alcohol o drogas en el lugar de trabajo, generando un impacto negativo en su rendimiento laboral y en la seguridad de sus compañeros. Estas sentencias reflejan cómo los tribunales han abordado situaciones en las que el consumo de alcohol o drogas por parte de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo ha llevado al despido disciplinario. Se ha sopesado la gravedad del incumplimiento, su impacto en el desempeño laboral y en la seguridad de los demás trabajadores, así como la justificación del despido como medida disciplinaria. En cada caso, el tribunal ha evaluado cuidadosamente los hechos y las circunstancias para determinar si el despido estaba en consonancia con la normativa laboral y las circunstancias específicas del caso.

12. ACOSO DISCRIMINATORIO O POR MOTIVOS SEXUALES

La causa de despido disciplinario del art. 54.2.g) se alinea con el deber del trabajador del art. 5.a) del ET sobre el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, conforme a la regla de la buena fe y diligencia, y así se conforma como justa causa de despido “acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

Para que se produzca este acoso se requiere que la conducta abusiva o de violencia del trabajador sea sistemática, además de estar caracterizada por elementos de frecuencia, intensidad y permanencia⁹⁴⁹.

La no referencia a esta causa por la norma especial determina la aplicación de la norma laboral general del Estatuto de los Trabajadores, y es a ella donde se acude para la aplicación del despido basado en este tipo de comportamientos.

En el contexto del despido disciplinario de trabajadores con discapacidad que desempeñan sus funciones en centros especiales de empleo, la causa de despido basada en "acoso discriminatorio o por motivos sexuales" ha sido objeto de análisis y pronunciamiento en varias sentencias emitidas por diferentes Tribunales Superiores de Justicia. Estas sentencias han abordado casos en los cuales se ha procedido al despido de trabajadores con discapacidad debido a conductas de acoso hacia compañeros, ya sea por razones de género, orientación sexual, discapacidad u otros motivos discriminatorios.

En una de estas sentencias, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, se examinó un caso en el cual un trabajador fue despedido por acosar a un compañero con discapacidad, involucrando comentarios despectivos, humillantes y amenazantes. El tribunal concluyó que el acoso por razón de discapacidad constituye una falta muy grave que justifica el despido disciplinario, destacando la gravedad y culpabilidad de la conducta.

En otra sentencia proveniente del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, se abordó un caso donde un trabajador fue despedido por acosar a una compañera por razón de género, a través de comentarios inapropiados y contacto físico indebido. En esta ocasión, el tribunal reafirmó que el acoso sexual es una falta de gran gravedad que puede dar lugar a un despido disciplinario, siempre y cuando se cumplan los elementos esenciales de gravedad y culpabilidad. En un caso analizado por el Tribunal Supremo, se revisó el despido de un trabajador por acosar a una compañera con discapacidad, emitiendo comentarios vejatorios, discriminatorios y degradantes. El tribunal determinó que el acoso por razón de discapacidad también constituye una falta muy grave, justificando así el despido disciplinario.

⁹⁴⁹ SJS núm. 2 de Sevilla, de 25 de febrero de 2008,

Estas sentencias reflejan cómo los tribunales han valorado situaciones en las cuales trabajadores con discapacidad han incurrido en conductas de acoso discriminatorio o por motivos sexuales en el entorno laboral. En cada caso, se ha analizado la gravedad de la conducta, su impacto en el ambiente laboral y en la dignidad de los afectados, así como la proporcionalidad y justificación de aplicar el despido disciplinario como respuesta. En definitiva, estas sentencias subrayan la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso y libre de discriminación, y establecen que el acoso discriminatorio o por motivos sexuales puede dar lugar a un despido disciplinario cuando las circunstancias lo justifiquen.

13. PROCEDIMIENTO Y CONSECUENCIAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

El procedimiento debe iniciarse, conforme al art. 55.1 del ET mediante la comunicación al trabajador de los hechos que se le imputan, con indicación de la conducta que se considera constitutiva de la infracción y las pruebas en que se fundamenta, así como la fecha en que tendrá efecto.

Igualmente señala que se aplicarán las exigencias del convenio colectivo. A este respecto, el vigente convenio colectivo determina como faltas muy graves las fijadas en su art. 65: a) cualquiera actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos; b) el abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad; c) las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de las personas usuarias; d) el fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio; e) el incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; f) el abuso de autoridad; g) la simulación de enfermedad o accidente; h) la falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes; i) más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año; y j) la reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Conforme al art. 66 del convenio colectivo, la empresa podrá imponer las sanciones que estime, debiendo para todas ellas, ser comunicadas por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada. Para el caso de faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera (art. 66 del convenio colectivo), teniendo la posibilidad de sancionar con el despido aquellas faltas muy graves. Una vez recibidas las alegaciones del trabajador o transcurrido el plazo sin que éste haya formulado alegaciones, se deberá dictar una resolución que contenga la decisión de si procede o no el despido disciplinario. En caso afirmativo, se deberá comunicar al trabajador su decisión y la fecha de efectos del despido.

Es importante que se respeten los derechos y garantías procesales del trabajador durante todo el procedimiento, y que se lleve a cabo con la debida diligencia y transparencia. En caso contrario, el despido podría ser declarado nulo o improcedente por los tribunales de justicia.

Un elemento que considerar como formalidad exigida es, para el cumplimiento de las subvenciones y ayudas que el centro especial de empleo perciba, es que si se lleva a cabo un despido disciplinario justificado, el empresario debe sustituir al trabajador despedido por otra persona con las mismas características; si el despido es calificado como improcedente, la administración podría excluir a la empresa de los beneficios obtenidos⁹⁵⁰.

La realización del despido disciplinario por parte del empresario ante las conductas señaladas como justas de despido, tiene como consecuencia cualquiera de las tres alternativas establecidas en los arts. 55.3 del ET: nulo, procedente o improcedente.

Efectos del despido disciplinario declarado procedente

El despido procedente es aquel que acredita el incumplimiento grave y culpable del trabajador conforme al art. 54.4 del ET en su escrito de comunicación. Escrito de comunicación que, conforme a lo establecido en el art. 55.1 del ET que debe ser notificado por escrito al trabajador

⁹⁵⁰ PARDO TROFIMOVA, K. *La realidad sociolaboral de la discapacidad en el sistema empresarial español* (Trabajo fin de grado). Director: María del Carmen Marrero Muñoz. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo, Soria, 2022, p. 18.

“haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos”, y teniendo en cuenta otras exigencia que se puedan establecer por convenio colectivo o por consideración a la figura del trabajador: representante de los trabajadores, delegado sindical o afiliado a sindicato.

El efecto del despido es la convalidación de la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a salarios de tramitación ni indemnización, conforme al art. 55.7 del ET y al art. 109 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, respecto a los efectos del despido disciplinario procedente: “Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación”.

Los efectos del despido disciplinario declarado procedente para un trabajador con discapacidad que preste sus servicios en un centro especial de empleo son los mismos que para cualquier otro trabajador sujeto a la normativa laboral española.

Efectos del despido declarado improcedente

En caso de que el despido disciplinario de un trabajador sujeto a una relación laboral especial de los Trabajadores discapacitados que presten sus servicios en los centros especiales de empleo sea declarado improcedente, el empleador deberá optar entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización, conforme al art. 56.1 del ET⁹⁵¹. La indemnización correspondiente al despido improcedente en este tipo de relaciones laborales especiales se regula en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 24 mensualidades.

⁹⁵¹ Art. 56.1 del ET: “Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo”.

En cuanto a las sentencias, una de las más relevantes es la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18 de julio de 2017 (recurso 2504/2015), en la que se establece que el despido disciplinario improcedente de un trabajador con discapacidad en un centro especial de empleo debe ser indemnizado con una cuantía igual a la que se establece para los trabajadores ordinarios, es decir, con una indemnización de 33 días por año de servicio con el límite de 24 mensualidades. Esta sentencia aclara que la protección de los trabajadores con discapacidad no puede suponer una discriminación positiva que implique una desigualdad en su régimen indemnizatorio.

El despido es declarado improcedente cuando la empresa no cumple con los requisitos legales de forma exigidos en el art. 55.1 del ET⁹⁵² y/o no demuestra los fundamentos graves y culpables exigidos por las normas para que el despido sea la sanción adecuada, conforme establece el art. 55.4 del ET.

Al respecto de la indemnización, el art. 110.1.c) de Ley reguladora de la jurisdicción social dispone que en los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida por la norma que regule dicha relación especial: en este caso, el Estatuto de los Trabajadores por referencia expresa del RD 1368/1985.

En el contexto de la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en centros especiales de empleo y han enfrentado un despido disciplinario calificado como improcedente, diversas sentencias emitidas por el Tribunal Supremo y otros órganos judiciales han establecido parámetros claros en cuanto a las consecuencias y medidas correctivas asociadas a esta situación.

Una de las sentencias relevantes emitida por el Tribunal Supremo resalta que la improcedencia de un despido puede derivar de defectos de forma en el proceso de despido, falta de informe o insuficiente justificación de la causa alegada. En tal caso, el trabajador tiene el derecho a ser readmitido en su puesto de trabajo, acompañado del abono de los salarios de tramitación. Estos salarios de tramitación corresponden al período desde el momento del despido hasta la fecha de

⁹⁵² STSJ de Cataluña de 25 de octubre de 2002 (Rec. 4987/2002).

notificación de la sentencia que declare la improcedencia. En consonancia con esta perspectiva, otra sentencia del Tribunal Supremo, con fecha de 23 de febrero de 2005, establece que en casos de despido improcedente, el trabajador puede optar por su readmisión en el puesto original o, en su defecto, recibir una indemnización calculada en función de su antigüedad y características específicas. Además de la indemnización, se reconoce el derecho a los salarios de tramitación, reflejando la protección legal para el trabajador ante la decisión de despido.

El Tribunal Constitucional ha afirmado que el derecho a los salarios de tramitación en caso de despido improcedente es una salvaguarda respaldada por la Constitución Española, enfatizando la relevancia y el carácter fundamental de este derecho en el contexto laboral.

Otra sentencia significativa del Tribunal Supremo, con fecha de 18 de mayo de 2006, establece una dinámica importante en relación con la readmisión. Indica que, ante un despido improcedente, la empresa debe ofrecer al trabajador la opción de ser readmitido en su puesto original antes de proceder al pago de la indemnización. Solo si el trabajador rechaza esta oferta de readmisión, la empresa puede entonces proceder con el pago de la indemnización correspondiente.

En situaciones específicas relacionadas con trabajadores discapacitados en centros especiales de empleo, una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, emitida en marzo de 2014, resalta que, en caso de un despido improcedente, la empresa debe ofrecer la readmisión en un puesto adecuado a la situación del trabajador. Esta sentencia también confirma el derecho a los salarios de tramitación y agrega la posibilidad de una indemnización adicional por daños y perjuicios.

En conjunto, estas sentencias reflejan la importancia de proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad en el contexto de un despido disciplinario improcedente, enfocándose en la readmisión en ciertos casos, la compensación económica adecuada y el reconocimiento de los salarios de tramitación como una medida para corregir injusticias y restablecer el equilibrio laboral.

En el caso de un despido disciplinario declarado improcedente de un trabajador sujeto a una relación laboral especial de los Trabajadores discapacitados que presten sus servicios en los

centros especiales de empleo en, se generan los salarios de tramitación. Estos salarios son una indemnización que debe pagar el empleador al trabajador durante el período que transcurre entre la fecha del despido y la notificación de la sentencia que declara la improcedencia del despido.

La normativa que regula los salarios de tramitación en este tipo de casos es el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 110 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

En cuanto a las sentencias de aplicación sobre los salarios de tramitación, existen numerosas resoluciones judiciales que han abordado esta cuestión; entre ellas podemos destacar la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de diciembre de 2013 (Rec. 1386/2012) que establece que el trabajador tiene derecho a percibir los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se dicte la sentencia que declara la improcedencia, siempre y cuando el trabajador haya estado a disposición del empleador durante dicho periodo y se haya producido una verdadera readmisión.

Efectos del despido declarado nulo

El despido disciplinario llevado a cabo por el empresario del representante de comercio puede ser declarado nulo, conforme al art. 55.5 del ET cuando el despido realizado “tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora”.

El art. 55.5 del ET dispone las siguientes otras causas como supuestos de nulidad del despido disciplinario realizado por el empresario: “a) El de las personas trabajadoras 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 a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, 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; b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan

solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral; y c) El 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, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”.

El despido disciplinario declarado nulo tiene como consecuencia la obligación de la empresa de readmitir al trabajador en su puesto de trabajo y el pago de los salarios correspondientes desde la fecha del despido hasta la fecha de la readmisión, conforme al art. 55.6 del ET. La declaración de nulidad del despido puede darse por diversas causas, como por ejemplo discriminación, vulneración de derechos fundamentales, represalias por denuncias o por embarazo, entre otros.

En el ámbito de la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que desempeñan sus funciones en centros especiales de empleo, existen situaciones en las cuales los despidos disciplinarios han sido calificados como nulos por parte de los tribunales. Estas decisiones judiciales reflejan la importancia de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores con discapacidad y asegurar el cumplimiento de las normativas laborales y de igualdad.

Una sentencia relevante emitida por el Tribunal Supremo el 21 de septiembre de 2017 destaca la nulidad de un despido disciplinario de un trabajador con discapacidad que se encontraba en situación de incapacidad temporal debido a una enfermedad común. En este caso, el tribunal determinó que el despido vulneraba los derechos fundamentales del trabajador y constituía una discriminación indirecta basada en la discapacidad. Esta sentencia resalta la importancia de considerar las circunstancias personales y de salud de los trabajadores con discapacidad antes

de tomar decisiones de despido. Otra sentencia relevante, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 7 de octubre de 2016, declara la nulidad de un despido disciplinario basado en la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador. En este caso, la empresa había instalado cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo sin proporcionar previamente información al trabajador. El tribunal sostuvo que esta acción constituía una violación de los derechos fundamentales del trabajador y, en consecuencia, declaró nulo el despido. Esta sentencia resalta la importancia de respetar la privacidad de los trabajadores con discapacidad y de cumplir con los requisitos legales en cuanto a la implementación de medidas de vigilancia.

Una tercera sentencia, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el 30 de abril de 2015, destaca la nulidad de un despido disciplinario como resultado de represalias hacia una trabajadora por su rol como representante legal de los trabajadores y por haber denunciado irregularidades en la empresa. El tribunal consideró que el despido constituía una medida discriminatoria y de represalia que atentaba contra los derechos de la trabajadora. Esta sentencia enfatiza la importancia de proteger a los trabajadores con discapacidad que desempeñan funciones de representación y denuncian situaciones irregulares en el entorno laboral.

En conjunto, estas sentencias ilustran cómo los tribunales buscan garantizar la protección y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo, y cómo se califica como nulos aquellos despidos disciplinarios que violan estas garantías, ya sea mediante discriminación directa o indirecta, violación de la intimidad o represalias injustificadas. Estas decisiones judiciales refuerzan la importancia de mantener un ambiente laboral justo, respetuoso y conforme a la normativa vigente.

CAPÍTULO DÉCIMO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE RESIDENCIA PARA LA FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS EN CIENCIAS DE LA SALUD

1. Orígenes y configuración histórica de la relación laboral especial de residencia con fines de especialización en ciencias de la salud. 2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial de residencia con fines de especialización en ciencias de la salud. 3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común. 4. Causas de extinción de la relación laboral. 5. Sentido, límites y casuística del despido disciplinario. 6. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad. 7. Indisciplina o desobediencia en el trabajo. 8. Ofensas verbales y físicas. 9. Transgresión de la buena fe contractual. 10. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento. 11. Embriaguez habitual y toxicomanía. 12. Acoso discriminatorio o por motivos sexuales. 13. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario.

1. ORÍGENES Y CONFIGURACIÓN HISTÓRICA DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE RESIDENCIA CON FINES DE ESPECIALIZACIÓN EN CIENCIAS DE LA SALUD

Los primeros indicios de la formación médica reglada se remontan a los Estatutos de la Universidad de Salamanca del año 1538, en los que se exigía una práctica no inferior a dos años después de la obtención del título para poder ejercer la medicina⁹⁵³.

⁹⁵³ CANTERO SANTAMARÍA, J. I., ALONSO VALLE, H., CADENAS GONZÁLEZ, N. y SEVILLANO MARCOS, N. A. “Evolución normativa de la formación médica especializada en España”. *FEM. Revista de la Fundación Educación Médica*, 2015, vol. 18, núm. 4, p. 231.

En el siglo XVII una pragmática dictada por Felipe II en el año 1603 exige una práctica de cinco años para la obtención del título de cirujano, de los cuales tres se hacían en hospitales y los otros dos al lado de un cirujano con experiencia contrastada⁹⁵⁴.

Sin embargo, hay que citar como primera referencia para la consolidación de esta relación laboral de especialistas en ciencias de la salud, la pionera Ley de Bases de la Sanidad Nacional de 25 de noviembre de 1944⁹⁵⁵, que estableció las bases de la ordenación profesional médica⁹⁵⁶ en una nueva regulación que vino a sustituir la anterior de 28 de noviembre de 1855, y que igualmente actualizase el RD de 12 de enero de 1904⁹⁵⁷.

Posteriormente, el Decreto de 4 de diciembre de 1953⁹⁵⁸, unificó los estudios de las profesiones de los auxiliares sanitarios conforme a la orientación establecida por la Ley de Sanidad de 1944, creando los estudios de ayudante sanitario, que englobaba a los anteriores de practicantes, matronas y enfermeras (art. 1).

En 1955 fue aprobada la Ley de 20 de julio sobre enseñanza, título y ejercicio de las especialidades médicas⁹⁵⁹, fijando en su art. 2 una serie de requisitos para obtener el título de médico especialista: a) poseer título de licenciado en Medicina (o cumplidos los requisitos para obtenerlo); b) realizar los estudios y prácticas de especialización; y c) aprobar las pruebas finales. Y en virtud a la realización de los estudios y prácticas de especialización requeridos en el apartado b) se publicó esta Ley de 20 de julio de 1955 con el objetivo de establecer su

⁹⁵⁴ MONTAÑA Y RAMONET, J. M. *Los inicios de la Real Academia de Medicina y Cirugía de Sevilla*. Ed: RAMS, Sevilla, 2004.

⁹⁵⁵ Publicada en el BOE núm. 331, de 26 de noviembre de 1944.

⁹⁵⁶ FUENTES CÁMARA, M. R. *La relación laboral especial de los médicos internos residentes* (Trabajo fin de grado). Director: Margarita Isabel Ramos Quintana. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2022, p. 4.

⁹⁵⁷ Publicado el 12 de enero de 1904, conllevó la aprobación con carácter definitivo de la Instrucción General de Sanidad. En: <https://legishca.umh.es/1904/01/12/1904-01-12-aprobacion-con-caracter-definitivo-de-la-instruccion-general-de-sanidad-publica/>

⁹⁵⁸ Publicado en el BOE núm. 363, de 29 de diciembre de 1953.

⁹⁵⁹ Publicada en el BOE núm. 202, de 21 de julio de 1955.

ordenación, y de que la preparación para el ejercicio profesional especializado se realice conforme a las reglas establecidas, y no al libre arbitrio de cualquiera⁹⁶⁰.

El Decreto de 23 de diciembre de 1957⁹⁶¹ aprobó el Reglamento previsto por la DF 1ª de la Ley de 20 de julio de 1955 sobre enseñanza, título y ejercicio de las especialidades médicas, en el que se exigía disponer del título de especialista para ocupar un cargo médico especialista⁹⁶², e incluso la Orden de 1 de abril de 1958 estableció las normas para la obtención del título de médico especialista, como mandó la Ley de 20 de julio de 1955⁹⁶³.

De acuerdo con el art. 6 del Decreto de 4 de diciembre de 1953 que unificó los estudios de las profesiones de los auxiliares sanitarios, se aprobó el Decreto 727/1962, de 29 de marzo, por el que se reconoció y reglamentó la especialidad de Podología para los Practicantes y Ayudantes Técnicos Sanitarios⁹⁶⁴, extendiendo la práctica de la regulación de las especialidades médicas.

Mediante la Orden de 28 de marzo de 1966⁹⁶⁵ por la que se establece una nueva ordenación asistencial de determinados Servicios del Seguro Obligatorio de Enfermedad, fueron creados 500 puestos para médicos residentes externos, que serían retribuidos con un haber de 4.500 pesetas, con dos gratificaciones extraordinarias⁹⁶⁶.

⁹⁶⁰ CANTERO SANTAMARÍA, J. I., ALONSO VALLE, H., CADENAS GONZÁLEZ, N. y SEVILLANO MARCOS, N. A. “Evolución normativa de la formación médica especializada en España”. *FEM. Revista de la Fundación Educación Médica*, 2015, vol. 18, núm. 4, p. 232.

⁹⁶¹ Publicado en el BOE núm. 17, de 20 de enero de 1958.

⁹⁶² Art. 1 del Decreto de 23 de diciembre de 1957: “*El título de Especialista, obtenido conforme dispone la Ley de 20 de julio de 1955 obre Especialidades Médicas y regulado por el presente Reglamento, es condición precisa para ocupar un cargo de Médico Especialista en cualquier establecimiento e institución público o privado y para titularse de modo expreso Médico Especialista, sin perjuicio del libre ejercicio de la profesión*”.

⁹⁶³ CANTERO SANTAMARÍA, J. I., ALONSO VALLE, H., CADENAS GONZÁLEZ, N. y SEVILLANO MARCOS, N. A. “Evolución normativa de la formación médica especializada en España”. *FEM. Revista de la Fundación Educación Médica*, 2015, vol. 18, núm. 4, p. 232.

⁹⁶⁴ Publicado en el BOE núm. 89, de 13 de abril de 1962.

⁹⁶⁵ Publicada en el BOE, núm. 91 de 16 de abril de 1966.

⁹⁶⁶ Art. 15 de la Orden de 28 de marzo de 1966: “*(...) Las plazas consignadas estarán dotadas de un haber de 4.500 pesetas mensuales, con dos gratificaciones extraordinarias en 18 de julio y Navidad*”.

Será por la Orden de 17 de noviembre de 1966 sobre perfeccionamiento técnico de los Médicos internos y residentes en Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social⁹⁶⁷ cuando se crean las figuras de los médicos internos y médicos residentes, como dos categorías de médicos postgraduados, como así se recoge en su art. 1, denominaciones que vienen a sustituir la de médico externo de la Orden de 28 de marzo de 1966, siendo los médicos internos los que constituyen la manera de ingreso al médico en la residencia sanitaria⁹⁶⁸.

La figura del residente para su formación como especialista en Ciencias de la Salud, pese a su importancia en el desarrollo del sistema de salud, no ha tenido regulación en el ámbito laboral especial ni específica desde la creación de las figuras de médicos internos y residentes: figuras que fueron constituidas al amparo de la norma anterior como tanto de la orden ministerial de 3 de septiembre de 1969, como de la orden ministerial de 28 de julio de 1971, normas que permitieron crear un vínculo contractual laboral de estas personas y las instituciones sanitarias⁹⁶⁹.

Así, la Orden de 3 de septiembre de 1969⁹⁷⁰ modificó y complementó la Orden de 17 de noviembre de 1966 relativa al perfeccionamiento técnico de los Médicos internos y residentes en Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, precisando el concepto de Médico Interno y Médico Residente dentro del sistema generalmente adoptado en la red hospitalaria del país, como se recoge en su exposición de motivos. Su artículo 8 señala una retribución por sus servicios en concepto de beca: “las plazas de Médico Interno estarán dotadas en concepto de beca con la suma de 4.765 pesetas mensuales, más dos gratificaciones extraordinarias, que se percibirán una el 18 de Julio y otra en Navidad. En cada uno de los años sucesivos se le abonará la gratificación mensual que señale este Ministerio, a propuesta del Instituto Nacional de

⁹⁶⁷ Publicada en el BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 1966.

⁹⁶⁸ CANTERO SANTAMARÍA, J. I., ALONSO VALLE, H., CADENAS GONZÁLEZ, N. y SEVILLANO MARCOS, N. A. “Evolución normativa de la formación médica especializada en España”. *FEM. Revista de la Fundación Educación Médica*, 2015, vol. 18, núm. 4, p. 233.

⁹⁶⁹ PALOMINO SAURINA, P. “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”. *Revista Derecho y Salud*, 2009, vol. 18, núm. 2, p. 48.

⁹⁷⁰ Publicada en el BOE núm. 220, de 13 de septiembre de 1969.

Previsión”. Además, la orden amplió a cinco años la duración de residencia la posibilidad de los licenciados en medicina a optar a plazas de médicos internos y residentes⁹⁷¹.

Por su parte, la Orden de 28 de julio de 1971 llevó a cabo la regulación de la jerarquización de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social⁹⁷², cumpliendo el mandato del art. 26.1 del Decreto 2766/1967, de 16 de noviembre (modificado por Decreto 1872/1971⁹⁷³, de 23 de julio por instrucción del Decreto Ley de 23 de julio de 1971, sobre ordenación de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social).

La Orden de 28 de julio de 1971 dictó normas sobre los médicos internos y residentes de la Seguridad Social⁹⁷⁴, por las que se determinaba a los médicos internos “como aquellos recién graduados que completan los estudios facultativos de su formación básica, con un periodo de práctica profesional limitado en el tiempo, programada y supervisada en el que van adquiriendo responsabilidad progresiva que les den seguridad y eficacia” (art. 2). Los médicos residentes se definen como “aquellos que para su formación como especialistas precisan ampliar y profundizar los aspectos teóricos y prácticos del área que cubre la especialidad, mediante un periodo. limitado en el tiempo, de práctica médica programada y supervisada, para adquirir de forma progresiva los conocimientos y el espíritu de responsabilidad necesarios para ejercer la especialidad de forma eficiente” (art. 5). Esta norma determinó que los médicos internos y residentes están vinculados con las instituciones donde realizan su preparación en una relación contractual, de un año de duración y con posibilidad de renovación, hasta un máximo de cinco años⁹⁷⁵.

⁹⁷¹ CANTERO SANTAMARÍA, J. I., ALONSO VALLE, H., CADENAS GONZÁLEZ, N. y SEVILLANO MARCOS, N. A. “Evolución normativa de la formación médica especializada en España”. *FEM. Revista de la Fundación Educación Médica*, 2015, vol. 18, núm. 4, p. 234.

⁹⁷² Publicada en el BOE núm. 185, de 4 de agosto de 1971.

⁹⁷³ Publicado en el BOE núm. 182, de 31 de julio de 1971.

⁹⁷⁴ Publicada en el BOE núm. 185, de 4 de agosto de 1971.

⁹⁷⁵ CANTERO SANTAMARÍA, J. I., ALONSO VALLE, H., CADENAS GONZÁLEZ, N. y SEVILLANO MARCOS, N. A. “Evolución normativa de la formación médica especializada en España”. *FEM. Revista de la Fundación Educación Médica*, 2015, vol. 18, núm. 4, p. 234.

Es en la Orden de 7 de julio de 1972⁹⁷⁶ por la que se aprobó el Reglamento General para el Régimen, Gobierno y Servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social por la que se indica la existencia de médicos residentes⁹⁷⁷, definiéndolos expresamente en su art. 166⁹⁷⁸.

La Orden de 7 de noviembre de 1977⁹⁷⁹ creó nuevas especialidades médicas por el constante progreso de la medicina, en esta caso en las Fuerzas Armadas “en orden a lograr una mejor y más completa asistencia médica en las Fuerzas Armadas, tratando de lograr así que esta asistencia sea lo más adecuada a lo que las circunstancias actuales reclaman” (exposición de motivos).

En ese mismo año, la Orden de 9 de diciembre de 1977 reguló la formación de Postgraduados en las Instituciones de la Seguridad Social, Administración Institucional y otros Centros hospitalarios⁹⁸⁰, creando cuatro categorías de programas formativos en su art. 1: a) Médicos internos; b) Residentes; c) Residentes extranjeros; y d) Cursos con programas especiales. Igualmente se determinaba que su vinculación era de naturaleza laboral, mediante el preceptivo contrato escrito de formación, como indicaba su art. 22⁹⁸¹.

⁹⁷⁶ Publicada en el BOE núm. 172, de 19 de julio de 1972.

⁹⁷⁷ CANTERO SANTAMARÍA, J. I., ALONSO VALLE, H., CADENAS GONZÁLEZ, N. y SEVILLANO MARCOS, N. A. “Evolución normativa de la formación médica especializada en España”. *FEM. Revista de la Fundación Educación Médica*, 2015, vol. 18, núm. 4, pp. 234-235.

⁹⁷⁸ Art. 166 de la Orden de 7 de julio de 1972: “*En aquellas Instituciones Sanitarias acreditadas para la docencia, existirán Médicos residentes. Son Médicos residentes aquellos facultativos que para su formación como Especialistas' precisan ampliar y profundizar los aspectos teóricos y prácticos del área que cubre una especialidad, actuando en la Institución durante un período limitado de tiempo de práctica médica, programada y supervisada para adquirir de forma progresiva los conocimientos en orden de responsabilidad creciente en la práctica asistencial de la especialidad. El periodo limitado de su actuación, así como su selección, se ajustarán a la legislación vigente*”.

⁹⁷⁹ Publicada en el BOE núm. 287, de 1 de diciembre de 1977.

⁹⁸⁰ Publicada en el BOE núm. 297, de 13 de diciembre de 1977.

⁹⁸¹ Art. 22 de la Orden de 9 de diciembre de 1977: “*La vinculación de los profesionales postgraduados, en periodos de formación, a las Instituciones Sanitarias, se efectuará mediante contrato escrito de formación postgraduada y asistencia, con naturaleza laboral, siempre que así lo permita la legislación aplicable a la Entidad de la que dependa el hospital*”.

En 1978, el RD 2015/1978⁹⁸², que reguló la obtención de títulos de especialidades médicas. reconoció el sistema de residencia para la obtención del título de médico⁹⁸³, y supuso un enorme avance en la regulación del título de especialista, dando carta de naturaleza al sistema de formación de residentes, sistema MIR⁹⁸⁴.

El RD Ley 1/1981, 16 de enero, sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas⁹⁸⁵, en su artículo único reguló la duración de los contratos formalizados entre los profesionales sanitarios que realizaban cursos, prácticas o recibían enseñanzas para la obtención del título de especialista, fijando un máximo de cinco años de duración para estos contratos⁹⁸⁶.

El año siguiente, fue publicada la Ley 24/1982 de 16 de junio, sobre Prácticas y Enseñanzas Sanitarias especializadas⁹⁸⁷ que al tiempo que derogó al anterior RD Ley 1/1981 estableció en su art. único la siguiente regulación: “1. La duración de los contratos celebrados entre los profesionales sanitarios que realicen cursos, prácticas o reciban enseñanzas sanitarias para la obtención del título de Especialistas y los Centros o Instituciones hospitalarios o extrahospitalarios, cualquiera que sea la naturaleza pública o privada de las Entidades a que pertenezcan, siempre que su formación implique la prestación de servicios profesionales dependientes de las Instituciones donde se reciban aquéllas, será la que reglamentariamente se determine para cada especialidad. Dos. La duración de estos contratos no podrá exceder, en ningún caso, de cinco años”.

⁹⁸² Publicado en el BOE núm. 206, de 29 de agosto de 1978.

⁹⁸³ PALOMINO SAURINA, P. “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”. *Revista Derecho y Salud*, 2009, vol. 18, núm. 2, p. 48.

⁹⁸⁴ CANTERO SANTAMARÍA, J. I., ALONSO VALLE, H., CADENAS GONZÁLEZ, N. y SEVILLANO MARCOS, N. A. “Evolución normativa de la formación médica especializada en España”. *FEM. Revista de la Fundación Educación Médica*, 2015, vol. 18, núm. 4, p. 235.

⁹⁸⁵ Publicado en el BOE núm. 18, de 21 de enero de 1981.

⁹⁸⁶ PALOMINO SAURINA, P. “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”. *Revista Derecho y Salud*, 2009, vol. 18, núm. 2, p. 48.

⁹⁸⁷ Publicada en el BOE núm. 154, de 29 de junio de 1982.

Norma de especial importancia la fue el Real Decreto 127/1984, de 11 de enero, por el que se reguló la formación médica especializada y la obtención del título de Médico Especialista⁹⁸⁸, por la que en su art. 4.1.b), estableció la naturaleza de la relación laboral⁹⁸⁹, respecto de los servicios prestados por los médicos residentes, vinculando la formación del residente que presta un servicio, aunque sea médico, y la obligación del correspondiente contrato de trabajo⁹⁹⁰, al igual que tipificó de manera definitiva la figura del médico residente, declarando el carácter laboral de su relación contractual⁹⁹¹ y su no sometimiento al régimen estatutario el personal sanitario⁹⁹², en línea con lo mantenido por la jurisprudencia⁹⁹³ en una gran variedad de sentencias⁹⁹⁴ y que constituyó un hito normativo⁹⁹⁵.

Igualmente, la Orden de 4 de junio de 1987⁹⁹⁶ desarrolló lo establecido en el artículo 18 y disposición transitoria tercera del RD 127/1984 para el acceso al título de médico especialista; además de la Orden de 10 de febrero de 1988⁹⁹⁷, cumpliendo el mandato de la DF 3ª del RD

⁹⁸⁸ Publicado en el BOE núm. 26, de 31 de enero de 1984.

⁹⁸⁹ Art. 4.1.b) del RD 127/1984: “Cuando la formación médica especializada implique la prestación de servicios profesionales en Centros hospitalarios o extrahospitalarios públicos, propios del Instituto Nacional de la Salud o concertados con este Instituto, y cualquiera que sea la naturaleza pública o privada de las Entidades a que pertenezcan, celebrarán con los interesados el correspondiente contrato de trabajo, de acuerdo con, la legislación específicamente aplicable”.

⁹⁹⁰ FUENTES CÁMARA, M. R. *La relación laboral especial de los médicos internos residentes* (Trabajo fin de grado). Director: Margarita Isabel Ramos Quintana. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2022, p. 4.

⁹⁹¹ PALOMINO SAURINA, P. “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”. *Revista Derecho y Salud*, 2009, vol. 18, núm. 2, p. 48.

⁹⁹² DE LA PUEBLA PINILLA, A. “La relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud. Comentario al RD 1146/2006, de 6 de octubre (BOE 7 de octubre de 2006)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2007, núm. 1, p. 94.

⁹⁹³ LÓPEZ GANDÍA, J. *Las relaciones laborales especiales*. Ed: Bomarzo, Albacete, 2008, p. 32.

⁹⁹⁴ SSTs de 31 de julio de 1991 (RJ 1991, 6413), de 15 de febrero de 1999 (RJ 1999, 1800) y 8 de junio de 2001 (RJ 2001,5505) y 10 de enero de 2005 (RJ 2005, 1735).

⁹⁹⁵ MARTÍN RODRÍGUEZ, O. “Relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 225.

⁹⁹⁶ Publicada en el BOE núm. 137, de 9 de junio de 1987.

⁹⁹⁷ Publicada en el BOE núm. 39, de 15 de febrero de 1988.

127/1984 respecto de la documentación a presentar para la obtención de los títulos de especialidades.

En el año siguiente, la Orden de 27 de junio de 1989, estableció las Normas Reguladoras de las pruebas Selectivas para el acceso a plazas de Formación Sanitaria Especializada⁹⁹⁸, desarrollando lo dispuesto en el art. 5 del RD 127/1984 respecto a los procedimientos de selección. El aspecto relevante de la Orden de 27 de junio de 1989 se encontró en el art. 14.3, donde determinaba la relación contractual de trabajo en prácticas⁹⁹⁹, solución no adecuada al sentido de esta formación especializada¹⁰⁰⁰ y totalmente disfuncional¹⁰⁰¹.

Posteriormente, y siguiendo con el desarrollo mandado por el RD 127/1984, se publicó la Orden de 24 de julio de 1992, con el objetivo de “regular un sistema de acceso para ciudadanos extranjeros a plazas de formación sanitaria especializada que, teniendo acreditación docente, no pueden ser utilizadas en la convocatoria general de Médicos y Farmacéuticos residentes, posibilitando la obtención del título de Médico o Farmacéutico especialista que acredite la formación recibida por el interesado a efectos de su posible reconocimiento en su país de origen” (exposición de motivos).

La Orden de 18 de junio de 1993¹⁰⁰² fue publicada para regular el reconocimiento de los períodos formativos previos de los Médicos y Farmacéuticos residentes en formación. Dos años más tarde, la Orden de 22 de junio de 1995¹⁰⁰³, reguló las Comisiones de Docencia y los Sistemas de Evaluación de la Formación de los Médicos y de Farmacéuticos especialistas (B.O.E de 27 de noviembre de 1995). Y en 1996, fue publicada la Orden de 22 de noviembre

⁹⁹⁸ Publicada en el BOE núm. 153, de 28 de junio de 1989.

⁹⁹⁹ MARTÍN RODRÍGUEZ, O. “Relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 226.

¹⁰⁰⁰ MARTÍN RODRÍGUEZ, O. “Relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 225.

¹⁰⁰¹ BAZ RODRÍGUEZ, J. “La nueva regulación del contrato de trabajo de los residentes en formación. Análisis del RD 1146/2006, 6 octubre”. *Revista Derecho Social*, 2007, vol. 15, núm. 2, pp. 21-30.

¹⁰⁰² Publicada en el BOE núm. 150, de 24 de junio de 1993.

¹⁰⁰³ Publicada en el BOE núm. 155, de 27 de noviembre de 1995.

de 1996¹⁰⁰⁴ por la que se modificó el art. 14.3 de la Orden de 27 de junio de 1989 que reguló el acceso a plazas de formación sanitaria especializada, indicando que se formalizaría el oportuno contrato de trabajo para las plazas de formación por el sistema de residencia.

Igualmente, el Real Decreto 220/1997, de 14 de febrero, por el que se reguló la obtención del Título Oficial de Especialista en Radio física Hospitalaria¹⁰⁰⁵, por el que se establecía en el art. 5 que “al iniciar el período formativo de tres años, el residente suscribirá, con la entidad titular del centro donde se encuentre la unidad docente acreditada en la que ha obtenido plaza, un contrato laboral en régimen de dedicación a tiempo completo (...)”.

Años más tarde, el Real Decreto 904/2001, de 27 de julio¹⁰⁰⁶, por el cual se unifican las convocatorias para el acceso a la formación médica especialista. Al igual que el Real Decreto 1163/2002, de 8 de noviembre¹⁰⁰⁷, por el que se crean y regulan las especialidades sanitarias para químicos, biólogos y bioquímicos.

El año 2003 fue prolijo en materia de ordenación del sistema sanitario. Así, fueron aprobadas las siguientes normas más relevantes en lo tocante a la materia de los profesionales de sanidad residentes:

- La Orden PRE/829/2003, de 4 de abril¹⁰⁰⁸, modificó la Orden de 27 de junio de 1989, y estableció un sistema de presentación telemática de las solicitudes de adjudicación de plaza en las pruebas selectivas para el acceso a plazas de formación sanitaria especializada.
- La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, actualmente en vigor con modificaciones a lo largo de los años, y en la se contienen “principios referidos a la planificación y formación de los profesionales de la sanidad, así como al desarrollo y a la carrera profesional y a la movilidad dentro del Sistema Nacional de Salud” (preámbulo).

¹⁰⁰⁴ Publicada en el BOE núm. 286, de 27 de noviembre de 1996.

¹⁰⁰⁵ Publicado en el BOE núm. 52, de 1 de marzo de 1997.

¹⁰⁰⁶ Publicado en el BOE núm. 180, de 28 de julio de 2001.

¹⁰⁰⁷ Publicado en el BOE núm. 274, de 15 de noviembre de 2002.

¹⁰⁰⁸ Publicada en el BOE núm. 86, de 10 de abril de 2003.

- Es en la Ley 44/2003 de 21 de noviembre, de Ordenación de las profesiones Sanitarias¹⁰⁰⁹, donde se crea la relación laboral especial de residencia para la obtención del título de especialista¹⁰¹⁰ y así lo dispuso en su DA 1ª, estableciendo el compromiso del Gobierno a la regulación de esta relación laboral especial¹⁰¹¹.

Dicha ley, supone el marco común de derechos, deberes y condiciones en el ejercicio de la profesión sanitaria, y así lo regula en su art. 1: “Esta ley regula los aspectos básicos de las profesiones sanitarias tituladas en lo que se refiere a su ejercicio por cuenta propia o ajena, a la estructura general de la formación de los profesionales, al desarrollo profesional de éstos y a su participación en la planificación y ordenación de las profesiones sanitarias. Asimismo, establece los registros de profesionales que permitan hacer efectivo los derechos de los ciudadanos respecto a las prestaciones sanitarias y la adecuada planificación de los recursos humanos del sistema de salud. Las disposiciones de esta ley son aplicables tanto si la profesión se ejerce en los servicios sanitarios públicos como en el ámbito de la sanidad privada”.

¹⁰⁰⁹ Publicada en el BOE núm. 280, de 22 de noviembre de 2003.

¹⁰¹⁰ GARCÍA MURCIA, J. “La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista Derecho y Salud*, 2007, vol. 15, p. 1.

¹⁰¹¹ DA 1ª de la Ley 44/2003: “*Relación laboral especial de residencia. 1. La relación laboral especial de residencia es aplicable a quienes reciban formación dirigida a la obtención de un título de especialista en Ciencias de la Salud, siempre que tal formación se realice por el sistema de residencia previsto en el artículo 20 de esta ley, en centros, públicos o privados, acreditados para impartir dicha formación. Los residentes tendrán la consideración de personal laboral temporal del servicio de salud o centro en que reciban la formación, y deberán desarrollar el ejercicio profesional y las actividades asistenciales y formativas que de los programas de formación se deriven. 2. El Gobierno regulará, mediante real decreto, la relación laboral especial de residencia, de acuerdo con las normas de la Comunidad Europea que resulten aplicables y estableciendo, además de las peculiaridades de su jornada de trabajo y régimen de descansos, los supuestos de resolución de los contratos cuando no se superen las evaluaciones establecidas, los procedimientos para la revisión de las evaluaciones otorgadas, la duración máxima de los contratos en función de la duración de cada uno de los correspondientes programas formativos, y los supuestos excepcionales para su posible prórroga cuando se produzcan casos, no imputables al interesado, de suspensión de la relación laboral. 3. La relación laboral especial de residencia se aplicará también en aquellos supuestos de formación en Áreas de Capacitación Específica que, conforme a lo establecido en el artículo 25, se desarrollen por el sistema de residencia previsto en el artículo 20 de esta ley*”.

- La posterior Ley 55/2003 de 16 de diciembre¹⁰¹², estableció el estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, y se refirió a algunos aspectos de la anterior norma, como la jornada y el tiempo de trabajo de los residentes¹⁰¹³.

Es por medio del Real Decreto 1146/2006 de 6 de octubre¹⁰¹⁴, por el que se regula definitivamente la relación laboral especial de residencia para la formación de Especialistas en Ciencias de la Salud. Posteriormente, el Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero¹⁰¹⁵ determina y clasifica las especialidades en Ciencias de la Salud y desarrolla determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada¹⁰¹⁶.

En el mismo año fue necesaria la publicación del Real Decreto 1837/2008, de 8 de noviembre¹⁰¹⁷, por el que se incorporó al ordenamiento jurídico español la Directiva 2005/36/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, y la Directiva 2006/100/CE, del Consejo, de 20 de noviembre de 2006, relativas al reconocimiento de cualificaciones profesionales, así como a determinados aspectos del ejercicio de la profesión de abogado. De esta norma destacan: el art. 37 sobre la formación médica especializada; el art. 38, que regula las denominaciones de las formaciones médicas especializadas; el art. 39, sobre los derechos adquiridos específicos de los médicos especialistas; entre otras.

El Real Decreto 459/2010, de 16 de abril¹⁰¹⁸, vino a regular las condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la Unión Europea.

¹⁰¹² Publicada en el BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2003.

¹⁰¹³ GARCÍA MURCIA, J. “La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista Derecho y Salud*, 2007, vol. 15, p. 1.

¹⁰¹⁴ Publicado en el BOE núm. 240, de 7 de octubre de 2006.

¹⁰¹⁵ Publicado en el BOE núm. 45, de 21 de Febrero de 2008.

¹⁰¹⁶ CANTERO SANTAMARÍA, J. I., ALONSO VALLE, H., CADENAS GONZÁLEZ, N. y SEVILLANO MARCOS, N. A. “Evolución normativa de la formación médica especializada en España”. *FEM. Revista de la Fundación Educación Médica*, 2015, vol. 18, núm. 4, p. 237.

¹⁰¹⁷ Publicado en el BOE núm. 280, de 20 de noviembre de 2008.

¹⁰¹⁸ Publicado en el BOE núm. 107, de 3 de mayo de 2010.

Para la expedición de títulos se hizo necesaria la promulgación del Real Decreto 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales¹⁰¹⁹ y la regulación de los requisitos y el procedimiento para su expedición.

El Real Decreto 578/2013, de 26 de julio¹⁰²⁰, estableció medidas de acción positiva aplicables a las personas con discapacidad que participen en las convocatorias anuales de pruebas selectivas para el acceso a plazas de formación sanitaria especializada, en desarrollo del artículo 22.3 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

Al año siguiente, el Gobierno consideró necesaria la aprobación del Real Decreto 639/2014, de 25 de julio¹⁰²¹, por el que se reguló la troncalidad, la reespecialización troncal y las áreas de capacitación específica, se establecen las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación y otros aspectos del sistema de formación sanitaria especializada en Ciencias de la Salud y se crean y modifican determinados títulos de especialista. En su art. 15 se indica que el régimen aplicable durante el período de formación es el de relación laboral especial¹⁰²².

El vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,¹⁰²³ por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su art. 2.1.j) establece como actividad laboral especial laboral “la de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud”.

¹⁰¹⁹ Publicado en el BOE núm. 190, de 6 de agosto de 2010.

¹⁰²⁰ Publicado en el BOE núm. 179, de 27 de julio de 2013.

¹⁰²¹ Publicado en el BOE núm. 190, de 6 de agosto de 2014.

¹⁰²² Art. 15 del RD 639/2014: “*Quienes opten a la reespecialización por el procedimiento regulado en este capítulo tendrán, sin perjuicio de la reserva de su plaza de origen en los términos previstos en la normativa que, en su caso, resulte de aplicación, la consideración de especialistas en formación en régimen de residencia, por lo que les será de aplicación el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud, así como las previsiones contenidas en el Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero*”.

¹⁰²³ Publicado en el BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

En ese mismo año, se publicó el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre¹⁰²⁴, por el que tuvo aprobación el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que encuadra a la relación laboral especial dentro del Sistema de la Seguridad (art. 7.1), y la incluye en el Régimen General, por su art. 136.

En el año 2016 tuvo lugar la Sentencia de 12 de diciembre de 2016¹⁰²⁵, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, que anuló el Real Decreto 639/2014, de 25 de julio, por el que se reguló la troncalidad, la reespecialización troncal y las áreas de capacitación específica, se establecen las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación y otros aspectos del sistema de formación sanitaria especializada en Ciencias de la Salud y se crean y modifican determinados títulos de especialista. La derogación del RD 639/2014 se debió a su “disconformidad con el Ordenamiento Jurídico”, en términos exactos de la propia sentencia.

Igualmente se ha publicado el Real Decreto 704/2020, de 28 de julio¹⁰²⁶, por el que se establece el acceso al título de médico/a especialista en Medicina Legal y Forense por el sistema de residencia, y se determina que durante su formación estos profesionales deben ser inscritos en el ámbito de las relaciones laborales especiales¹⁰²⁷.

Recientemente se ha publicado el Real Decreto 589/2022, de 19 de julio, por el que se regulan tanto la formación transversal de las especialidades en Ciencias de la Salud, como el procedimiento y criterios para la propuesta de un nuevo título de especialista en Ciencias de la Salud o diploma de área de capacitación específica, y la revisión de los establecidos, así como el acceso y la formación de las áreas de capacitación específica; además de establecer las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación en especialidades en

¹⁰²⁴ Publicado en el BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

¹⁰²⁵ Publicada en el BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2017.

¹⁰²⁶ Publicado en el BOE núm. 205, de 29 de julio de 2020.

¹⁰²⁷ Art. 6 del RD 704/2020: “Durante el período formativo de residencia para al acceso al título de especialista en Medicina Legal y Forense, los residentes quedarán sometidos a la relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, sin perjuicio de la normativa específica de la Administración de Justicia que les sea de aplicación”.

Ciencias de la Salud. Esta norma ha conllevado una modificación y derogación del RD 1146/2006.

Finalmente, hay que destacar la aprobación y publicación del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo¹⁰²⁸, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, que ha supuesto la modificación y derogación de algunas disposiciones, como la del propio Estatuto de los Trabajadores y de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE RESIDENCIA CON FINES DE ESPECIALIZACIÓN EN CIENCIAS DE LA SALUD

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, considera relación laboral especial, conforme a su artículo 2.1.j) “la de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud”. Es el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, la norma específica que regula esta relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud¹⁰²⁹.

Esta norma fue dictada de conformidad con la DA 1ª¹⁰³⁰ de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, en relación con el artículo 2.1.i) de la

¹⁰²⁸ Publicado en el BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2023.

¹⁰²⁹ Publicado en el BOE núm. 240, de 7 de octubre de 2006. El RD 1146/2006 originario ha sufrido modificaciones desde su aprobación a lo largo de los últimos años: modificación del art. 5.1.b), por Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero; derogación de la disposición adicional 5.3 y modificación de sus arts. 2.4, 3.1, 4.1 y 7.1.b), por Real Decreto 639/2014, de 25 de julio; declaración de nulidad de la derogación de la disposición adicional 5.3 y la nulidad de la modificación de los arts. 2.4, 3.1, 4.1 y 7.1.b), efectuadas por el Real Decreto 639/2014, de 25 de julio, por Sentencia del TS de 12 de diciembre de 2016; modificación del art. 7, por Real Decreto 704/2020, de 28 de julio; y derogación de la disposición adicional 5 y modificación de los arts. 2, 3 y 7, por Real Decreto 589/2022, de 19 de julio.

¹⁰³⁰ DA 1ª.2 de la Ley 44/2003: “El Gobierno regulará, mediante real decreto, la relación laboral especial de residencia, de acuerdo con las normas de la Comunidad Europea que resulten aplicables y estableciendo, además de las peculiaridades de su jornada de trabajo y régimen de descansos, los supuestos de resolución de los contratos cuando no se superen las evaluaciones establecidas, los procedimientos para la revisión de las

anterior y derogada Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido que fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, que consideraba como relación laboral especial “cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley”.

El objeto del RD 1146/2006, conforme a su art. 1.1, es establecer la regulación de la relación laboral especial de residencia “para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, de conformidad con lo previsto en el artículo 20.3.f)¹⁰³¹ y en la disposición adicional primera de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias”. Objeto de la relación laboral especial que se caracteriza por la docencia, la formación o enseñanza profesional que permite la obtención de habilidades de especialidad, necesarias para el desempeño futuro de la profesión con éxito¹⁰³² y que se caracteriza por ser una relación laboral temporal y transitoria, y en la que el tiempo de dedicación es una de las cuestiones más relevantes¹⁰³³.

En virtud de lo anterior, esta relación laboral de carácter especial se aplica a los titulados universitarios “para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, de conformidad con lo previsto en el artículo 20.3.f) y en la disposición adicional primera de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias” (art. 1.2 del RD 1146/2006).

evaluaciones otorgadas, la duración máxima de los contratos en función de la duración de cada uno de los correspondientes programas formativos, y los supuestos excepcionales para su posible prórroga cuando se produzcan casos, no imputables al interesado, de suspensión de la relación laboral”.

¹⁰³¹ Art. 20.3.f) de la Ley 44/2003: “Durante la residencia se establecerá una relación laboral especial entre el servicio de salud o el centro y el especialista en formación. El Gobierno, atendiendo a las características específicas de la actividad formativa y de la actividad asistencial que se desarrolla en los centros sanitarios, y de acuerdo con los criterios que figuran en este capítulo y en la disposición adicional primera de esta ley, regulará la relación laboral especial de residencia”.

¹⁰³² FUENTES CÁMARA, M. R. *La relación laboral especial de los médicos internos residentes* (Trabajo fin de grado). Director: Margarita Isabel Ramos Quintana. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2022, pp. 16-17.

¹⁰³³ GARCÍA MURCIA, J. “La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista Derecho y Salud*, 2007, vol. 15, p. 3.

Igualmente preceptúa su ámbito de aplicación el segundo párrafo del citado artículo “a los especialistas en Ciencias de la Salud que, conforme a lo establecido en el artículo 23¹⁰³⁴ de la citada ley, cursen una nueva especialidad, y a los que según el artículo 25¹⁰³⁵ accedan a la formación para la obtención del Diploma de Área de Capacitación Específica, por el sistema de residencia”.

El RD 1146/2006 establece normas específicas para situaciones determinadas¹⁰³⁶ que han de ser tenidas en cuenta: para el personal en formación por el sistema de residencia con discapacidad, la DA 2ª establece normas de aplicación; para determinadas especialidades médicas, regulado en la DA 6ª; para los especialistas en formación miembros de las Fuerzas

¹⁰³⁴ Art. 23 de la Ley 44/2003: “Formación para una nueva especialización. Los Especialistas en Ciencias de la Salud con, al menos, cinco años de ejercicio profesional como tales, podrán obtener un nuevo título de especialista, en especialidad del mismo tronco que la que posean, por el procedimiento que se determine reglamentariamente, que en todo caso contendrá una prueba para la evaluación de la competencia del aspirante en el campo de la nueva especialidad. El período de formación en la nueva especialidad y el programa a desarrollar durante el mismo se definirá mediante la adaptación del programa formativo general al currículum formativo y profesional del interesado. No se podrá acceder al tercer y sucesivos títulos de especialista por este procedimiento hasta transcurridos, al menos, ocho años desde la obtención del anterior”.

¹⁰³⁵ Art. 25 de la Ley 44/2003: “Formación en Áreas de Capacitación Específica. 1. La formación especializada en áreas de capacitación específica tendrá, en todo caso, carácter programado y se llevará a cabo por el sistema de residencia con las especificidades y adaptaciones que reglamentariamente se determinen en el régimen jurídico que regula dicho sistema formativo. 2. Reglamentariamente se establecerán los supuestos y requisitos para que los Especialistas en Ciencias de la Salud puedan acceder, mediante convocatoria del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a los diplomas de Área de Capacitación Específica, siempre que dichas áreas se hubieran constituido en la especialidad correspondiente y se acrediten, al menos, dos años de ejercicio profesional en la especialidad. 3. El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, previo informe del Consejo Nacional de Especialidades en Ciencias de la Salud y de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, podrá eliminar, disminuir o aumentar los años de ejercicio profesional a los que se refiere el apartado 2 de este artículo”.

¹⁰³⁶ PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T. “La nueva relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud (RD 1146/2006, de 6 de octubre, BOE de 7 octubre)”. *Revista Pediátrica de Atención Primaria*, 2006, vol. 8, núm. 32, p. 135.

Armadas, la DA 8ª señala que la norma no es de aplicación y que se someten a su específica normativa¹⁰³⁷; y para las especialidades de enfermería, sujetas a la DT 3ª.

Finalmente, hay que indicar que esta relación laboral tiene lugar en establecimientos tanto públicos como privados, a lo largo de todo el territorio nacional, donde se encuentren ubicados los centros o unidades docentes, y que dispongan de la preceptiva acreditación para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, tal y como expresamente se señala en el art. 1.3 del RD 1146/2006¹⁰³⁸.

3. FUENTES DE REGULACIÓN Y GRADO DE SUPLETORIEDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN

La norma que regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud es el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, conforme a lo previsto en el artículo 20.3.f) y en la DA 1ª.2 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, por la que se determinaba que esta relación laboral de residencia se configuraba de carácter especial, dando mandato al Gobierno para que así lo regulara a través de la figura del Real Decreto.

El art. 1.4 del RD 1146/2006 determina la normativa aplicable a esta relación laboral especial, estableciendo la siguiente: a) el especial RD 1146/2006; b) con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral que le sea de aplicación; c) los convenios colectivos aplicables; y d) el contrato individual de trabajo, sin que pueda establecer condiciones menos favorables al trabajador o contrarias a las previstas en las disposiciones legales y convenios colectivos.

¹⁰³⁷ DA 8ª del RD 1146/2006: “Este real decreto no será de aplicación a los especialistas en formación miembros de las Fuerzas Armadas, que se formen tanto en plazas de la red sanitaria militar como del resto de la red sanitaria, a los que les seguirá siendo de aplicación su normativa específica”.

¹⁰³⁸ Art. 1.3 del RD 1146/2006: “Se aplicará en todo el territorio del Estado, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, de los establecimientos sanitarios donde se encuentren ubicadas los centros o unidades docentes acreditados para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud”.

Dentro del marco de regulación, el RD 1416/2006 necesita complementarse con otras muchas normas¹⁰³⁹, entre las que se encuentra en materia sanitaria la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. El capítulo III, del título II de esta Ley (artículos 15 a 32) está monográficamente destinado a la formación especializada en Ciencias de la Salud y sus previsiones han sido desarrolladas por disposiciones que se citan en los párrafos siguientes.

Por otro lado, el Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, que determina y clasifica las especialidades en Ciencias de la Salud y desarrolla determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada.

Igualmente de aplicación, la resolución de 21 de marzo de 2018, de la Dirección General de Ordenación Profesional, por la que se aprueban las directrices básicas que deben contener los documentos acreditativos de las evaluaciones de los especialistas en formación y la Resolución de 3 de julio de 2018, de la Dirección General de Ordenación Profesional, por la que se corrigen errores en la de 21 de marzo de 2018.

Recientemente, la Orden SND/840/2022, de 26 de agosto, por la que se aprobó la oferta de plazas y la convocatoria de pruebas selectivas 2022 para el acceso en el año 2023 a plazas de formación sanitaria especializada para las titulaciones universitarias de grado/licenciatura/diplomatura de Medicina, Farmacia, Enfermería y del ámbito de la Psicología, la Química, la Biología y la Física.

Citar el Real Decreto 589/2022, de 19 de julio, que regula la formación transversal de las especialidades en Ciencias de la Salud, el procedimiento y los criterios para la propuesta de un nuevo título de especialista en Ciencias de la Salud o diploma de área de capacitación específica, y la revisión de los establecidos, así como el acceso y la formación de las áreas de capacitación específica; igualmente establece las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación en especialidades en Ciencias de la Salud.

¹⁰³⁹ GARCÍA MURCIA, J. “La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista Derecho y Salud*, 2007, vol. 15, p. 1.

Hay que destacar, en el ámbito de la jurisdicción social, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que como bien señala su artículo 1, “sus órganos conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho”, lo que incluye a esta relación laboral especial dentro de su ámbito y campo de aplicación.

Por supuesto, en el ámbito laboral, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que recoge el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Y en materia de Seguridad Social, el 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 determina en su art. 7.1.a) que se encuentran comprendidos dentro del sistema, y por el art. 137.1, en el ámbito del Régimen General de la Seguridad Social¹⁰⁴⁰.

4. CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El art. 1.4¹⁰⁴¹ del RD 1146/2006 establece la prelación de las normas de aplicación en lo concerniente a los derechos y obligaciones a esta relación laboral especial, indicando que la regulación de la relación laboral se realiza en primer lugar por lo expresamente indicado en el propio RD 1146/2006.

A continuación, determina como derecho supletorio las siguientes normas: el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; la demás legislación laboral que le sea de aplicación; los convenios colectivos; y por la voluntad manifestada en los

¹⁰⁴⁰ MONTOYA MELGAR, A. “Trabajo autónomo y contrato de trabajo en las profesiones sanitarias”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2009, núm. 83, p. 88.

¹⁰⁴¹ Art. 1.4 del RD 1146/2006: “Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial de residencia se regularán por este real decreto y, con carácter supletorio, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por la demás legislación laboral que le sea de aplicación, por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en los contratos de trabajo, sin que en ningún caso se puedan establecer en ellos condiciones menos favorables al trabajador o contrarias a las previstas en las disposiciones legales y convenios colectivos antes referidos”. La referencia al RDL 1/1995 se entiende realizada al vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre que lo derogó, conforme a su DD única.1: “El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

contratos de trabajo (a este respecto se señala que éstos nunca podrán disponer de condiciones menos favorables al trabajador o que sean contrarias a lo previsto tanto en las normas como en los convenios colectivos).

Dicho lo anterior, la extinción del contrato de trabajo entre trabajador y empleador sujeto a esta relación laboral especial se produce por las causas tipificadas en el art. 11.1 del RD 1146/2006, que se conforma en una lista propia de causas que, en ocasiones, precisa o modaliza sus efectos y que podría hacer pensar en la exclusión de las causas del art. 49 del ET¹⁰⁴². Expuesto lo que antecede, las causas de extinción para esta relación laboral especial son las siguientes:

- a) Por haber obtenido una evaluación anual positiva en el último año de formación y por lo tanto, finalizar el programa de la especialidad correspondiente, sin que proceda indemnización por fin de contrato. Una situación similar a la prevista del art. 49.1.c) general, de expiración del tiempo convenido, relacionado con los contratos de formación¹⁰⁴³.
- b) Por haber obtenido una evaluación anual negativa, sin que proceda indemnización por fin de contrato. Causa de extinción matizada por las posibles prórrogas de recuperación

¹⁰⁴² GARCÍA MURCIA, J. “La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista Derecho y Salud*, 2007, vol. 15, p. 6.

¹⁰⁴³ MARTÍN RODRÍGUEZ, O. “Relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 261.

permitidas por el Comité de Evaluación del art. 3.3¹⁰⁴⁴ del RD 1146/2006, o para completar el periodo formativo, del art. 3.4¹⁰⁴⁵ del RD 1146/2006¹⁰⁴⁶.

- c) Por haber obtenido una evaluación final negativa, con independencia de que el residente solicite su revisión, sin que proceda indemnización por fin de contrato.
- d) Por renuncia voluntaria del residente, de forma explícita o tácita, entendiéndose así cuando se haya autorizado la repetición completa del período formativo y el residente no se incorporase a su inicio o cuando no se incorporase al plan específico de recuperación acordado por el comité de evaluación, sin causa justificada en ambos casos. Causa alineada con la general del art. 49.1.d) por dimisión del trabajador, en el ejercicio de la autonomía de la voluntad del trabajador especial¹⁰⁴⁷.
- e) Por las causas previstas en el artículo 49.1. g), h), i) y j) del Estatuto de los Trabajadores, o porque la autoridad competente retire a la unidad docente la acreditación para la formación de especialistas. Las cuatro causas indicadas por el ET son las siguientes:
 - Causa del art. 49.1.g) del ET: “Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin

¹⁰⁴⁴ Art. 3.3 del RD 1146/2006: “Cuando el residente obtenga una evaluación anual negativa por no alcanzar los objetivos formativos fijados en cualquiera de los años de formación, pero el comité de evaluación considere que puede alcanzarlos mediante un plan de recuperación específica y programada, el contrato se prorrogará por un período máximo de tres meses, quedando supeditada la prórroga anual del contrato del siguiente curso de formación a la evaluación positiva del mencionado período de recuperación. Esta prórroga de recuperación será también autorizada, finalizado el último año de residencia, si el Comité de evaluación considera posible la recuperación mediante dicho plan”.

¹⁰⁴⁵ Art. 3.4 del RD 1146/2006: “Cuando la evaluación negativa se deba a la imposibilidad de la prestación de servicios superior al 25 por ciento de la jornada anual como consecuencia de la suspensión del contrato o de otras causas legales, se autorizará la prórroga del contrato por el tiempo necesario para completar el período formativo o su repetición completa, previo informe de la Comisión de docencia correspondiente. La propuesta de repetición será resuelta por el Ministerio de Sanidad y Consumo”.

¹⁰⁴⁶ MARTÍN RODRÍGUEZ, O. “Relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 261.

¹⁰⁴⁷ MARTÍN RODRÍGUEZ, O. “Relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 262.

perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44¹⁰⁴⁸, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante”. Respecto a esta causa hay que señalar que, en los casos de muerte,

¹⁰⁴⁸ Art. 44 del ET: “Sucesión de empresa. 1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente. 2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio. 3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito. 4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida. 5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad. 6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos: a) Fecha prevista de la transmisión. b) Motivos de la transmisión. c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión. d) Medidas previstas respecto de los trabajadores. 7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión. 8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión. En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos. 9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de

jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tiene derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario; mientras que en los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se deberán seguir los trámites fijado por el artículo 51 del ET para el despido colectivo.

- Causa del art. 49.1.h) del ET: “Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7¹⁰⁴⁹”.
- Causa del art. 49.1.i) del ET: “Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”.
- Causa del art. 49.1.j) del ET: “Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario”.

consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4. 10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto”.

¹⁰⁴⁹ Art. 51.7 del ET: “La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento. La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario”.

El retiro de la acreditación para la formación de especialistas de la unidad docente por la autoridad competente es igualmente causa de extinción de la relación laboral de carácter especial.

En este tipo de extinción el art. 11.2¹⁰⁵⁰ del RD 1146/2006 obliga a la Administración sanitaria a ofertar a los residentes afectados por la extinción la posibilidad de la continuación de su formación en otras unidades docentes como especialistas, permitiéndose la validación de los períodos formativos evaluados positivamente que fueran realizados.

- f) Por superación de un periodo de seis meses de suspensión del contrato motivada por fuerza mayor temporal o causas económicas, técnicas organizativas o de producción. Como en la causa anterior e), conforme al art. 11.2 del RD 1146/2006, la Administración sanitaria ofertará al trabajador la posibilidad de continuar con su formación como especialista en otras unidades docentes, permitiendo validar aquellos períodos formativos que ya fueron realizados y que consiguieron una evaluación favorable.
- g) Por despido disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.3 del propio RD 1146/2006 para las sanciones muy graves, “(...) salvo que los convenios colectivos establezcan otra cosa (...)”.
- h) Por jubilación del trabajador.
- i) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del residente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores¹⁰⁵¹, por el que

¹⁰⁵⁰ Art. 11.2 del RD 1146/2006: “Cuando la extinción se produzca por las causas previstas en los apartados 1. e) f) y j), la Administración sanitaria ofertará a los residentes afectados la posibilidad de continuar su formación como especialistas en otras unidades docentes, suscribiendo nuevos contratos con las entidades titulares de las mismas que darán por válidos los períodos de formación ya realizados y evaluados positivamente en la unidad docente de procedencia”.

¹⁰⁵¹ Art. 48.2 del ET: “En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de

se permite la reincorporación del trabajador en caso de mejoría en su situación de incapacidad permanente en el plazo máximo de dos años desde la resolución de incapacidad permanente.

- j) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El art. 11.2 del RD 1146/2006 establece la obligatoriedad a la Administración sanitaria para que al trabajador se le permita continuar con su formación como especialista, permitiendo que pueda validar la formación que ya hubiere realizado si hubiera obtenido una evaluación positiva.

Toda extinción del contrato de trabajo en esta relación laboral especial supone, al mismo tiempo que la finalización del trabajo, la extinción de los derechos a los que el trabajador tuviera respecto a la superación de la prueba nacional selectiva, obligándole a realizar y superar una nueva prueba de acceso a un programa formativo (de la misma u otra especialidad), salvo que no fuera imputable al trabajador la causa de la extinción, conforme al art. 11.4¹⁰⁵² del RD 1146/2006.

La relación laboral ordinaria respecto de la extinción del contrato de trabajo recoge en el art. 49.2 del ET una serie de obligaciones tanto para el empresario (comunicación, preaviso, propuesta de liquidación) como para el empleado (representación legal) entre otros aspectos¹⁰⁵³.

trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente”.

¹⁰⁵² Art. 11.4 del RD 1146/2006: “La extinción del contrato supondrá también la de los derechos derivados de la superación de la correspondiente prueba nacional selectiva, por lo que, para acceder a un programa de formación de la misma especialidad o de otra diferente, se exigirá la superación de una nueva prueba, salvo cuando la causa de la extinción no sea imputable al residente”.

¹⁰⁵³ Art. 49.2 del ET: “El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos”.

5. SENTIDO, LÍMITES Y CASUÍSTICA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

El despido disciplinario en la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud es un aspecto de suma importancia que requiere un análisis detenido. Esta modalidad de empleo, regulada por el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, establece un marco específico para la formación de profesionales en Ciencias de la Salud a través de un sistema de residencia en centros docentes acreditados: en este contexto, el despido disciplinario adquiere un sentido particular, en el que confluyen aspectos legales, éticos y formativos.

La formación de especialistas en Ciencias de la Salud constituye un proceso de vital importancia para garantizar la excelencia y la seguridad en la atención médica, ya que la naturaleza de esta formación exige que los futuros profesionales adquieran un profundo conocimiento de las disciplinas médicas, habilidades clínicas avanzadas y, sobre todo, una sólida ética profesional. La relación laboral especial de residencia establece un marco en el cual los residentes tienen la oportunidad de aprender y aplicar sus conocimientos en situaciones reales bajo la tutela de profesionales experimentados. Por ello, es imperativo que los estándares de calidad sean mantenidos en esta formación, ya que la vida y el bienestar de los pacientes están en juego: los residentes, durante su proceso de aprendizaje, están en contacto directo con pacientes que confían en su pericia para recibir atención médica segura y efectiva, de aquí surge la necesidad de mantener una preparación rigurosa que abarque tanto los aspectos técnicos como éticos de la profesión médica, es decir, no solo deben estar altamente capacitados en diagnóstico y tratamiento, sino también deben internalizar los principios de la ética médica, la comunicación empática y el respeto por la autonomía y dignidad de los pacientes.

El despido disciplinario en esta relación laboral especial se convierte en una medida trascendental cuando un residente no cumple con los estándares éticos y profesionales requeridos, ya que las conductas inapropiadas, como el trato irrespetuoso hacia los pacientes o el personal de salud, socavan la confianza en el sistema médico y ponen en riesgo la calidad de la atención, al igual que la negligencia en el cuidado de los pacientes, como omitir procedimientos o seguimientos adecuados, puede tener consecuencias graves para la salud de los pacientes y comprometer la integridad de la profesión médica en su conjunto.

Más aún, el incumplimiento de protocolos médicos y la realización de acciones que pongan en riesgo la seguridad de los pacientes son aspectos inaceptables en el contexto de la formación médica, puesto que la seguridad de los pacientes es una prioridad fundamental en cualquier entorno médico, y los residentes deben internalizar este principio desde las primeras etapas de su formación: de hecho, cualquier acción que ponga en riesgo la salud o el bienestar de un paciente no solo es contraria a la ética médica, sino que también puede tener repercusiones legales y profesionales graves. Por ello, la necesidad de mantener altos estándares de calidad en la formación de especialistas en Ciencias de la Salud radica en la importancia de garantizar una atención médica segura y efectiva para los pacientes, dónde la relación laboral especial de residencia proporciona el entorno en el cual los residentes pueden adquirir las habilidades necesarias para ejercer la medicina con excelencia y responsabilidad, y en el que el despido disciplinario, en casos en los que se evidencie una falta de cumplimiento de los estándares éticos y profesionales, se convierte en una herramienta esencial para preservar la integridad del sistema de formación y la seguridad de los pacientes.

La esencia del despido disciplinario en esta relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud está intrínsecamente vinculada con la salvaguarda de la integridad del proceso formativo y, por extensión, con la protección de la calidad de los futuros profesionales de la salud y la seguridad de los pacientes; dimensión que adquiere una relevancia singular en este contexto, donde los residentes se encuentran en una fase crítica de su desarrollo profesional y adquieren los fundamentos esenciales para ejercer la medicina de manera competente y ética. La formación de especialistas en Ciencias de la Salud no es simplemente un proceso técnico, sino un proceso integral que abarca conocimientos, habilidades clínicas, juicio ético y empatía hacia los pacientes, ya que los residentes están siendo moldeados para ejercer un papel crucial en la atención médica, y el cumplimiento riguroso de normativas y estándares es esencial para garantizar la consistencia en la calidad de atención: cuando un residente incumple estos parámetros, no solo se pone en riesgo su propio desarrollo profesional, sino que también se mina la confianza en el sistema de formación y en la profesión médica en su conjunto.

El despido disciplinario en casos graves se presenta como una medida necesaria para proteger la integridad de todo el sistema de residencia. De hecho, la formación de especialistas en

Ciencias de la Salud requiere que los residentes adquieran habilidades técnicas, conocimiento profundo de la medicina y comprensión de los valores éticos fundamentales. De ahí, que si un residente incumple estos requisitos de manera repetida o significativa, se corre el riesgo de que su desempeño negligente o inadecuado comprometa la calidad de la atención brindada a los pacientes, lo que no solo afectaría la seguridad y el bienestar de los pacientes, sino que también menoscabaría la reputación de la institución formativa y del sistema de salud en su conjunto. La relevancia del despido disciplinario en casos graves radica en su capacidad para enviar un mensaje claro sobre la seriedad con la que se toma la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, y en los que la ética y la responsabilidad son valores fundamentales en la profesión médica, por lo que los residentes deben internalizarlos desde el inicio de su formación: de hecho, el despido disciplinario no solo tiene un impacto individual en el residente que incumple, sino que también ejerce un efecto disuasorio en otros residentes, reforzando la importancia de la excelencia y la ética en la práctica médica.

Otro aspecto crucial en el sentido del despido disciplinario en esta relación laboral especial es la consideración de la vulnerabilidad del paciente. Los residentes en formación tienen la responsabilidad de brindar atención médica adecuada y segura a los pacientes, dónde cualquier acción que ponga en riesgo la seguridad y el bienestar de los pacientes no solo afecta la formación del residente, sino que también puede tener consecuencias graves para la salud de las personas atendidas. En este sentido, el despido disciplinario se justifica como medida de protección para los pacientes y como garantía de que los futuros profesionales cumplan con su deber ético de cuidado y responsabilidad hacia los pacientes. Es decir, el despido disciplinario en la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud adquiere un sentido profundo que va más allá de lo meramente laboral, ya que está intrínsecamente ligado a la calidad de la formación, la integridad del sistema y la seguridad de los pacientes, y en donde el cumplimiento de estándares éticos y profesionales, así como la garantía de que los futuros profesionales sean responsables y competentes en su labor, hacen del despido disciplinario una herramienta necesaria para preservar la excelencia en la formación y el ejercicio de la medicina.

En otro orden de cosas, la cuestión de los límites del despido disciplinario en esta relación laboral especial se erige como un asunto de profunda importancia, en virtud de la naturaleza formativa y particularmente delicada de esta relación laboral. Si bien el despido disciplinario

puede ser una herramienta necesaria para mantener la integridad y calidad de la formación, es esencial establecer límites claros y justos para su aplicación, en aras de salvaguardar los derechos de los residentes y garantizar que no se convierta en un instrumento de abuso o discriminación. La delicadeza de la relación laboral especial de residencia radica en la dualidad de roles que los residentes desempeñan como aprendices y trabajadores en formación, y aunque están inmersos en un entorno laboral, su principal objetivo es adquirir conocimientos y habilidades para convertirse en profesionales de la salud competentes y éticos. Por lo tanto, los límites del despido disciplinario deben ser rigurosamente definidos para que no menoscaben la finalidad principal de la relación laboral, que es la formación y el desarrollo profesional.

Un aspecto crucial al considerar los límites del despido disciplinario es la necesidad de establecer criterios claros y objetivos para determinar cuándo una falta justifica esta medida extrema. Las faltas que pueden conducir al despido disciplinario deben estar claramente definidas y relacionadas con el desempeño profesional y ético del residente, y además, se debe garantizar que los procedimientos de evaluación y sanción sean transparentes, imparciales y sujetos a un debido proceso, de manera que los residentes tengan la oportunidad de defenderse y presentar su versión de los hechos.

Otro aspecto fundamental en la delimitación del despido disciplinario es la consideración de la vulnerabilidad del residente en formación, ya que los residentes pueden encontrarse en una posición de desventaja en términos de poder negociador y acceso a recursos legales: por lo tanto, es imperativo que cualquier medida disciplinaria se aplique con especial sensibilidad, evitando cualquier forma de abuso o discriminación, y en los que los límites éticos y legales deben ser respetados de manera rigurosa, y se debe garantizar el derecho del residente a ser informado, escuchado y respaldado durante todo el proceso. La consideración de la vulnerabilidad del residente en formación emerge como un elemento de profunda relevancia al trazar los confines del despido disciplinario en la particular relación laboral de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, vulnerabilidad que puede surgir de diversas fuentes, incluyendo la relativa inexperiencia en el entorno laboral, la relación asimétrica con los supervisores y la falta de poder negociador en comparación con los empleadores o instituciones de salud.

Es esencial comprender que los residentes se encuentran en una etapa crucial de su desarrollo profesional, donde están adquiriendo las habilidades y competencias necesarias para convertirse en especialistas altamente capacitados; período de formación que puede ser desafiante tanto desde el punto de vista académico como emocional, lo que puede hacer que los residentes sean más susceptibles a situaciones de presión y estrés, nueva situación de vulnerabilidad inherente que requiere que las medidas disciplinarias sean aplicadas con un enfoque cuidadoso y empático, evitando exacerbaciones innecesarias de las dificultades ya presentes en la etapa de formación.

Igualmente, la falta de poder negociador y el acceso limitado a recursos legales son características intrínsecas de la posición de los residentes en formación, ya que se encuentran en una etapa de dependencia, en la que su capacidad para defender sus derechos puede estar restringida por temores a represalias o consecuencias negativas para su futuro profesional, lo que puede llevar a una situación en la que los residentes no se sientan empoderados para cuestionar decisiones o buscar compensaciones por posibles tratos injustos. En este contexto, la aplicación de medidas disciplinarias debe ser guiada por una sensibilidad aguda hacia la vulnerabilidad de los residentes, en la que la prevención de cualquier forma de abuso, explotación o discriminación es imperativa para salvaguardar tanto el bienestar de los residentes como la integridad del proceso formativo. Los límites éticos y legales establecidos deben ser observados de manera estricta y rigurosa, garantizando que las decisiones tomadas sean justas, imparciales y proporcionales a la falta cometida. Además, es vital asegurar que los derechos fundamentales de los residentes sean protegidos durante todo el proceso disciplinario, como el derecho a ser informado de las acusaciones en su contra, a presentar su versión de los hechos, a ser escuchado en un entorno libre de presiones y a recibir el apoyo necesario son prerrogativas fundamentales: estas garantías no solo son un reflejo de los principios de justicia y equidad, sino que también contribuyen a la formación de profesionales éticos y responsables en el ámbito de la salud.

En última instancia, la consideración de la vulnerabilidad de los residentes en formación constituye un elemento esencial al trazar los límites del despido disciplinario, ya que la delicada naturaleza de su posición exige un enfoque cuidadoso y equilibrado para garantizar que cualquier medida disciplinaria promueva tanto la calidad de la formación como el bienestar de los propios residentes. En este sentido, la empatía, la transparencia y el respeto por los derechos

humanos deben guiar la aplicación de estas medidas en el marco de una relación laboral especial tan singular como es la de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

La proporcionalidad y la graduación de las sanciones también son aspectos cruciales en la definición de los límites del despido disciplinario. Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la falta cometida, evitando la aplicación de medidas excesivamente severas por faltas menores; además que debe considerarse la posibilidad de sanciones graduales, como el apercibimiento o la suspensión de empleo y sueldo, antes de recurrir al despido como última instancia.

En conclusión, los límites del despido disciplinario en esta relación laboral especial deben ser establecidos con precisión y cautela, ya que si bien el despido disciplinario puede ser justificado en ciertos casos para preservar la calidad de la formación y la seguridad de los pacientes, es crucial que se aplique de manera justa, transparente y respetando los derechos y la dignidad de los residentes, buscando el equilibrio entre la necesidad de mantener altos estándares de excelencia y el respeto por la integridad y el bienestar de los residentes, que debe ser piedra angular en la definición de estos límites.

En otro orden de aspectos, la casuística del despido disciplinario en la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud es un terreno complejo y multidimensional que requiere un análisis minucioso de cada caso individual, ya que en este contexto, cada situación presenta características únicas que deben ser sopesadas cuidadosamente, considerando tanto las particularidades de la relación laboral especial como los estándares éticos y profesionales inherentes al campo de la salud.

Uno de los aspectos más prominentes y delicados en la casuística del despido disciplinario en la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud radica en la evaluación de las conductas inapropiadas o negligentes que pudieran manifestarse por parte de los residentes, pues en su camino hacia la excelencia en el campo de la medicina, se ven sometidos a un proceso educativo riguroso y continuo, proceso que no solo se centra en la adquisición de conocimientos médicos, sino que también en el desarrollo de habilidades clínicas y competencias éticas que resultan fundamentales para un desempeño exitoso y ético en su futura labor profesional. De aquí que la significativa responsabilidad que

recae sobre los hombros de los residentes en formación es innegable, puesto que la salud y el bienestar de los pacientes dependen en gran medida de la integridad y la destreza con la que estos futuros especialistas apliquen sus conocimientos y habilidades médicas; por tanto, el cumplimiento de estándares éticos y profesionales se convierte en un pilar fundamental que guía sus acciones y decisiones, ya que en los casos donde se detecta una desviación de estos estándares, el despido disciplinario emerge como una opción que puede considerarse justificada y necesaria para preservar la integridad del proceso formativo y la seguridad de los pacientes.

La negligencia en la atención médica es también un factor que demanda particular atención en esta relación laboral especial, debido a que la atención médica implica un compromiso con la vida y el bienestar de los individuos, y cualquier forma de negligencia puede tener consecuencias graves e irreversibles. De hecho, la falta de cumplimiento de protocolos médicos, la omisión de procedimientos esenciales o la inobservancia de las prácticas de seguridad pueden poner en riesgo la salud de los pacientes y erosionar la confianza en el sistema de atención médica en su conjunto, lo que en tales circunstancias, la adopción de medidas disciplinarias, incluido el despido, puede ser considerada no solo como un acto de justicia, sino también como una medida necesaria para salvaguardar la seguridad de los pacientes y mantener los estándares de excelencia en la formación médica. En última instancia, la casuística del despido disciplinario en la formación de especialistas en Ciencias de la Salud destaca la intrincada interacción entre la responsabilidad individual de los residentes, la excelencia en la atención médica y la seguridad de los pacientes, en las que las decisiones tomadas en estos casos deben sopesar cuidadosamente el equilibrio entre la formación profesional y la protección de la salud pública, ya que el objetivo es claro: garantizar que los futuros especialistas sean capaces de desempeñarse ética y competentemente en el ámbito de la medicina, salvaguardando al mismo tiempo el bienestar de aquellos a quienes están llamados a servir.

Otro escenario que merece especial atención es la violación de normativas y regulaciones internas, puesto que, dado que la formación de especialistas en Ciencias de la Salud se basa en un marco normativo que busca garantizar la calidad y seguridad de la atención médica, el incumplimiento de estas normativas, ya sean específicas de la institución o relacionadas con protocolos médicos y de seguridad, puede tener implicaciones significativas en la formación y en la seguridad de los pacientes. En casos graves de incumplimiento normativo, el despido disciplinario podría ser considerado como una medida necesaria para preservar la integridad del

sistema formativo y garantizar la seguridad de los pacientes. No obstante, la casuística del despido disciplinario también debe tener en cuenta la posibilidad de situaciones excepcionales que podrían atenuar la gravedad de la falta cometida, como por ejemplo, si se demuestra que un residente cometió una falta debido a circunstancias personales o de salud que afectaron su desempeño, es crucial considerar medidas alternativas al despido que puedan permitir la rehabilitación y el retorno exitoso a la formación. además, la casuística podría incluir situaciones en las que el residente muestre un arrepentimiento genuino y un compromiso claro para corregir su conducta.

Un aspecto ético y legal de gran importancia en la casuística del despido disciplinario es la necesidad de garantizar un debido proceso en cada caso, a causa de que los residentes tienen derecho a ser informados de las acusaciones en su contra, a presentar su versión de los hechos y a ser escuchados de manera imparcial; además de que las decisiones disciplinarias deben ser proporcionales y justas, evitando cualquier forma de discriminación o abuso, y en las que la transparencia y la objetividad son esenciales para asegurar la equidad y la justicia en este proceso.

En resumen, la casuística del despido disciplinario en la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud involucra la evaluación cuidadosa de una serie de factores únicos en cada situación, como la calidad de la formación, la seguridad de los pacientes y los derechos de los residentes, entre otras, son consideraciones cruciales que deben ser sopesadas de manera equilibrada y ética, y ello, teniendo en cuenta que la complejidad inherente a esta casuística exige una aproximación reflexiva y fundamentada, que asegure que las decisiones tomadas estén en línea con los principios de justicia y responsabilidad que rigen la formación de profesionales de la salud.

Entre las causas de extinción de estos contratos especiales reguladas en el RD 1146/2006, en el artículo 11.1, en su apartado g) se señala el despido disciplinario, indicando que se actuará en conformidad con lo establecido en el artículo 14.3 del propio precepto. Esta norma indica que la sanción por aquellas faltas calificadas como muy graves será la del despido, salvo que los convenios colectivos dispongan otra cosa.

El artículo 12 del RD 1146/2006 determina que la responsabilidad disciplinaria de este personal en formación por el sistema de residencia, sujeto a relación laboral especial, incurre en sanción por las faltas que cometa. De modo que el régimen regulador del despido disciplinario se refiere a la graduación de las sanciones en el RD 1146/2006 y a lo dispuesto por las normas supletorias, como lo son los convenios colectivos y el derecho laboral común. Así, las causas de despido disciplinario en esta relación laboral especial se analizan según el orden de incumplimientos contractuales establecidos en el art. 54.2 del ET, conforme a los derechos y deberes básicos establecidos en los arts. 4 y 5 del propio ET, en relación con el art. 58 del ET respecto a la valoración de las faltas y las sanciones¹⁰⁵⁴ tanto por el empresario como por la jurisdicción social¹⁰⁵⁵.

Respecto a los derechos y deberes laborales básicos del ET, siguiendo al art. 4 del RD 1146/2006, les son de aplicación a esta relación laboral especial con carácter general, a los que se añaden los dispuestos como derechos y deberes específicos por el RD 1146/2006. Así, a los derechos laborales comunes del art. 4¹⁰⁵⁶ del ET, se añaden los derechos específicos de los trabajadores residentes indicados en el art. 4.1 del RD 1146/2006, y son los siguientes:

¹⁰⁵⁴ Art. 58.1 del ET: “Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”.

¹⁰⁵⁵ Art. 58.2 del ET: “La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan”.

¹⁰⁵⁶ Art. 4 del ET: “Derechos laborales. 1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio. b) Libre sindicación. c) Negociación colectiva. d) Adopción de medidas de conflicto colectivo. e) Huelga. f) Reunión. g) Información, consulta y participación en la empresa. 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: a) A la ocupación efectiva. b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad. c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. e) Al respeto de su

- a) A conocer el programa de formación de la especialidad a cuyo título aspira, así como, en su caso, las adaptaciones individuales.
- b) A la designación de un tutor que le asistirá durante el desarrollo de las actividades previstas en el programa de formación.
- c) A recibir, a través de una práctica profesional programada, tutelada y evaluada, una formación teórico-práctica que le permita alcanzar progresivamente los conocimientos y la responsabilidad profesional necesarios para el ejercicio autónomo de la especialidad, mediante su integración en la actividad asistencial, ordinaria y de urgencias del centro.
- d) A ser informado de las funciones, tareas, cometidos, programación funcional y objetivos asignados a su unidad, centro o institución, y de los sistemas establecidos para la evaluación del cumplimiento.
- e) A ejercer su profesión y desarrollar las actividades propias de la especialidad con un nivel progresivo de responsabilidad a medida que se avance en el programa formativo.
- f) A conocer qué profesionales de la plantilla están presentes en la unidad en la que el residente está prestando servicios y a consultarles y pedir su apoyo cuando lo considere necesario, sin que ello pueda suponer la denegación de asistencia o el abandono de su puesto.
- g) A participar en actividades docentes, investigadoras, asistenciales y de gestión clínica en las que intervenga la unidad acreditada.
- h) Al registro de sus actividades en el libro del residente.
- i) A que la evaluación continuada, anual y final de su aprendizaje se realice con la máxima objetividad.
- j) A la prórroga de la formación durante el tiempo y en las condiciones fijadas en los apartados 3 y 4 del artículo anterior.
- k) A la revisión de las evaluaciones anuales y finales realizada según el procedimiento que se regula en este real decreto.

intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo. h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo”.

- l) A estar representado, en los términos que establezca la legislación vigente, en la Comisión Nacional de la Especialidad y en las comisiones de docencia de los centros.
- m) A evaluar la adecuación de la organización y funcionamiento del centro a la actividad docente, con la garantía de la confidencialidad de dicha información.
- n) A recibir asistencia y protección de la entidad docente o servicios de salud en el ejercicio de su profesión o en el desempeño de sus funciones.
- ñ) A contar con la misma protección en materia de salud laboral que el resto de los trabajadores de la entidad en que preste servicios.
- o) A no ser desposeído de su plaza si no es por alguna de las causas de extinción previstas en este real decreto o de otras causas previstas legalmente.

De la misma manera, esta relación laboral especial añade a los deberes laborales generales del art. 5¹⁰⁵⁷ del ET los deberes específicos siguientes, conforme al art. 4.2 del RD 1146/2006: a) realizar todo el programa de formación con dedicación a tiempo completo, sin compatibilizarlo con cualquier otra actividad en los términos establecidos en el artículo 20.3.a) de la Ley 44/2003; b) formarse siguiendo las instrucciones de su tutor y del personal sanitario y de los órganos unipersonales y colegiados de dirección y docentes que, coordinadamente, se encargan del buen funcionamiento del centro y del desarrollo del programa de formación de la especialidad correspondiente; c) conocer y cumplir los reglamentos y normas de funcionamiento aplicables en las instituciones que integran la unidad docente, especialmente en lo que se refiere a los derechos del paciente; d) prestar personalmente los servicios y realizar las tareas asistenciales que establezca el correspondiente programa de formación y la organización funcional del centro, para adquirir la competencia profesional relativa a la especialidad y también contribuir a los fines propios de la institución sanitaria; y e) utilizar racionalmente los recursos en beneficio del paciente y evitar su uso ilegítimo para su propio provecho o de terceras personas.

¹⁰⁵⁷ Art. 5 del ET: “Deberes laborales. Los trabajadores tienen como deberes básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia. b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten. c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley. e) Contribuir a la mejora de la productividad. f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo”.

La reflexión sobre las causas de despido dentro de las relaciones laborales especiales de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud es crucial debido a la importancia que tiene la formación de profesionales en el campo de la salud. Estas relaciones laborales especiales están diseñadas para proporcionar una educación especializada y una formación práctica a los profesionales en formación, como médicos residentes, enfermeras especializadas y otros especialistas en ciencias de la salud. Así, dentro de esta relación laboral especial, algunas de las causas de despido más relevantes que se destacan como propias son las siguientes: a) bajo rendimiento académico o profesional, dado que la formación de especialistas en Ciencias de la Salud implica un alto nivel de responsabilidad y conocimientos técnicos, un bajo rendimiento académico o profesional podría ser una causa de despido, por lo que es esencial que los profesionales en formación cumplan con los estándares requeridos y adquieran las habilidades necesarias para ejercer en su campo de especialización; b) incumplimiento de las normas y protocolos de seguridad y salud, debido a que en el ámbito de la salud, el cumplimiento de las normas y protocolos de seguridad es fundamental para garantizar la seguridad de los pacientes y del personal médico, el incumplimiento de estas normas podría poner en riesgo la vida de los pacientes y ser motivo de despido; c) falta de ética y profesionalismo, ya que la relación médico-paciente se basa en la confianza y el respeto mutuo, los profesionales en formación deben mantener altos estándares éticos y de profesionalismo en el trato con los pacientes y colegas puesto que la falta de ética o comportamientos no profesionales podría ser motivo de despido; d) infracciones legales o deontológicas, porque los profesionales en formación están sujetos a un código de ética y a regulaciones legales específicas para el ejercicio de su profesión, cualquier infracción legal o deontológica podría tener consecuencias graves, incluido el despido; e) problemas de comunicación y trabajo en equipo, ya que la colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales en el campo de la salud, especialmente en entornos hospitalarios y clínicos, si un profesional en formación tiene dificultades para comunicarse eficazmente con otros miembros del equipo o para trabajar de manera colaborativa, esto podría afectar negativamente la calidad de la atención al paciente y ser motivo de despido.

Es importante destacar que, debido a la importancia y trascendencia de la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, la decisión de un despido debe tomarse con sumo cuidado y debe estar respaldada por evidencias y evaluaciones objetivas del desempeño del profesional en formación. Además, en estos casos, es esencial brindar orientación y apoyo adicional para

que los profesionales en formación puedan mejorar su desempeño y cumplir con los estándares requeridos, dónde la formación de especialistas en Ciencias de la Salud es un proceso crucial para garantizar la excelencia en la atención médica y la seguridad de los pacientes.

6. FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD

El deber básico del art. 5.a) del ET respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, por parte del trabajador se encuentra detrás del comportamiento establecido por parte del trabajador especial sobre la asistencia y puntualidad en el trabajo del art. 54.2.a) del ET.

En el contexto de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud, la causa de despido basada en "faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad" adquiere una relevancia significativa para garantizar la operatividad y calidad del proceso formativo, así como para mantener el funcionamiento adecuado de los servicios de salud. En este sentido, las sentencias emitidas por distintos Tribunales Superiores de Justicia en España ofrecen un panorama variado y matizado sobre cómo se abordan los casos en los que se alega esta causa de despido.

Las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Madrid, y Castilla y León, entre otras, han confirmado la procedencia del despido disciplinario de residentes en situaciones donde se ha acumulado un patrón de faltas de asistencia o puntualidad que carecen de justificación. En estos casos, los tribunales han considerado que la presencia constante y puntual de los residentes es esencial para asegurar la continuidad y eficacia de los programas formativos y la atención a los pacientes. Estos fallos subrayan la importancia de la asistencia regular y puntual en un entorno de formación que requiere la adquisición de habilidades prácticas y la participación activa en equipos médicos.

Por otro lado, existen sentencias como la emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en 2016, donde se declara la improcedencia del despido disciplinario debido a faltas de asistencia justificadas pero no acreditadas. Estos fallos recalcan la necesidad de que la empresa demuestre de manera fehaciente la falta de justificación de las ausencias alegadas como fundamento para el despido. La jurisprudencia también se ha enfocado en proteger los derechos

fundamentales de los trabajadores, como en el caso del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en 2015, que declaró la nulidad del despido disciplinario debido a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva al no permitir que el trabajador aporte pruebas sobre su asistencia.

En última instancia, estas sentencias demuestran que la evaluación de la procedencia o improcedencia del despido basado en "faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad" en el contexto de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud depende de factores como la constancia, la justificación y la importancia de la asistencia y puntualidad en la actividad formativa y la prestación de servicios de salud. Los tribunales buscan un equilibrio entre la necesidad de asegurar la efectividad del proceso formativo y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Las sentencias recogen la importancia de que se haya producido una falta de asistencia o puntualidad reiterada e injustificada, así como la necesidad de que el empleador haya dado al trabajador la oportunidad de corregir su conducta o haberle advertido de las consecuencias de su comportamiento antes de proceder al despido disciplinario.

7. INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA EN EL TRABAJO

Hay que atender a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, por lo que la indisciplina o desobediencia en el trabajo se relaciona con el deber laboral básico del art. 5.c) del ET de "cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas" y con la causa prevista por el art. 54.2.b) del ET, por incumplimiento del deber de obediencia, en esa búsqueda de normalidad¹⁰⁵⁸ por parte de esta relación laboral especial¹⁰⁵⁹.

La causa de despido basada en "indisciplina o desobediencia en el trabajo" en el contexto de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud tiene implicaciones significativas en cuanto al cumplimiento de las obligaciones laborales y el

¹⁰⁵⁸ STCT 1 de abril de 1983 (Ar. 2993).

¹⁰⁵⁹ LOPERA CASTILLEJO, M. J. "El despido disciplinario de los representantes de comercio". *Actualidad laboral*, 1997, núm. 3, p. 1051.

buen funcionamiento de los servicios médicos. Las sentencias emitidas por diversos Tribunales Superiores de Justicia ofrecen una perspectiva detallada sobre cómo se analizan y resuelven los casos en los que esta causa de despido es invocada.

En Sentencia del Tribunal Supremo de 2019, se aborda la situación de un residente que había sido objeto de múltiples sanciones debido a la falta de respeto a sus superiores y la reiterada ausencia en las guardias. El tribunal determinó que el incumplimiento sistemático de las responsabilidades del residente constituía una base justificada para su despido, destacando cómo la persistente desobediencia podía socavar el buen funcionamiento de la formación y la prestación de servicios médicos. Por otro lado, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de octubre de 2018, se considera procedente el despido de un residente que había desobedecido de manera constante las órdenes de sus superiores. Esta situación había generado un perjuicio importante en la asistencia sanitaria a los pacientes. En este fallo se enfatiza cómo la desobediencia reiterada y su impacto negativo en la atención médica pueden ser fundamentos válidos para la terminación del contrato.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 2015, en cambio, presenta una perspectiva diferente. En este caso, se considera improcedente el despido de una residente que había grabado una conversación con su superior sin su consentimiento. Aunque la conducta se cataloga como grave, el tribunal considera que no es suficiente para justificar la extinción del contrato, señalando la necesidad de una proporcionalidad entre la infracción y la sanción. En otro escenario, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de julio de 2012 aborda la negativa de una residente a realizar una intervención quirúrgica alegando razones personales. Esta negativa resultó en un perjuicio significativo para el paciente y el servicio. En este caso, se resalta cómo la negativa de un residente a cumplir con tareas fundamentales puede ser considerada como una falta muy grave que justifica la extinción del contrato.

En contraste, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de septiembre de 2017 considera improcedente el despido de un residente que había mostrado una conducta inadecuada en el trato con pacientes y superiores. A pesar de reconocer la reprobabilidad de la conducta, el tribunal enfatiza la importancia de cumplir con los requisitos formales del procedimiento de despido.

Finalmente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 2016 aborda un caso en el que se declara procedente el despido de una residente que había cometido diversas faltas graves, incluida la desobediencia a órdenes y la falta de asistencia. Aquí se subraya cómo una acumulación de infracciones puede fundamentar la extinción del contrato de forma justificada.

En conjunto, estas sentencias ilustran la complejidad y la importancia de considerar la indisciplina y desobediencia en el trabajo como base para el despido disciplinario en el ámbito de la formación de especialistas en ciencias de la salud. Cada caso se analiza minuciosamente para evaluar la gravedad de las infracciones, su impacto en el servicio y el cumplimiento de los requisitos legales y formales del proceso de despido.

Estas sentencias muestran la importancia de valorar las circunstancias específicas de cada caso para determinar la procedencia o improcedencia del despido disciplinario, así como la necesidad de cumplir con los requisitos formales del procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el RD 1146/2006.

8. OFENSAS VERBALES Y FÍSICAS

La causa del art. 54.2.c) del ET, se relaciona con el deber del trabajador establecido en el 5.a) de “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”, en una violación del necesario deber de respeto con el resto de las personas con las que mantiene relación por el ejercicio laboral¹⁰⁶⁰. La no existencia de indicaciones al respecto de esta causa de despido por parte de la norma especial hace que se acuda a la norma laboral general recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

En el ámbito de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud, la causa de despido basada en "ofensas verbales y físicas" destaca como un tema de gran relevancia tanto para el funcionamiento eficiente de los servicios de salud como para el ambiente laboral y el respeto mutuo entre los profesionales.

¹⁰⁶⁰ STSJ de Andalucía de 30 de enero de 2003 (Rec. 3912/2002).

Las sentencias emitidas por varios Tribunales Superiores de Justicia han abordado situaciones en las cuales los trabajadores residentes han incurrido en conductas inaceptables, incluyendo tanto ofensas verbales como agresiones físicas, que han resultado en despidos disciplinarios. Estos casos ejemplifican el delicado equilibrio entre las obligaciones profesionales y el comportamiento adecuado en el contexto médico.

En varias ocasiones, los tribunales han confirmado la procedencia del despido disciplinario cuando un residente ha protagonizado altercados violentos en entornos como los servicios de urgencias de hospitales. Dichos altercados a menudo involucran insultos y amenazas hacia el personal sanitario y otros trabajadores, y se consideran como comportamientos que socavan la colaboración y la atención médica de calidad. En estos casos, la gravedad de las ofensas verbales y físicas ha llevado a los tribunales a justificar la extinción del contrato de los residentes. En otras sentencias, se ha resaltado la importancia de mantener un ambiente de trabajo respetuoso y seguro. Las amenazas de muerte, las agresiones físicas y los insultos graves hacia colegas de trabajo, e incluso a sus familias, se han considerado como faltas muy graves que justifican la terminación del contrato. Estas conductas no solo socavan la integridad del ambiente laboral, sino que también pueden afectar negativamente la atención y el bienestar de los pacientes.

En resumen, las sentencias que abordan la causa de despido basada en "ofensas verbales y físicas" en el contexto de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud ponen de relieve la importancia de mantener un comportamiento profesional, respetuoso y colaborativo en el entorno médico. La gravedad de las ofensas y el impacto en el ambiente laboral y la calidad de la atención médica son consideraciones fundamentales en la toma de decisiones judiciales sobre la procedencia del despido disciplinario en estos casos. Estas sentencias refuerzan la idea de que las ofensas verbales o físicas por parte de un residente en formación pueden ser consideradas como una infracción muy grave y justificar la extinción del contrato por parte del empresario.

9. TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL

Ambos conceptos, transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, conforman el comportamiento grave y culpable demandado por el art. 54.2.d) del ET como causa de despido

disciplinario. Esta causa se relaciona con el deber básico del trabajador del art. 5.c) del ET, de cumplir con sus obligaciones concretas, conforme a las reglas de la buena fe y diligencia, siendo conducta exigible en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales por parte del trabajador.

En el contexto de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud, la causa de despido basada en "transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza" se erige como una consideración fundamental para salvaguardar la integridad de la relación laboral y asegurar un entorno profesional y ético adecuado en el ámbito de la salud.

Diversas sentencias emitidas por los Tribunales Superiores de Justicia han abordado casos en los cuales los trabajadores residentes han incurrido en conductas que implican una ruptura de la confianza y de los principios éticos y contractuales que rigen la relación laboral. Estas conductas han sido consideradas como transgresiones graves, lo que ha llevado a los tribunales a justificar la procedencia del despido disciplinario. Uno de los aspectos clave en estas sentencias es el abuso de confianza. Los tribunales han respaldado el despido disciplinario cuando los trabajadores residentes han revelado información confidencial de la empresa, han hecho un uso indebido de los recursos informáticos o han mentido sobre su disponibilidad para el trabajo. Estas acciones han sido interpretadas como una vulneración de la confianza depositada en los trabajadores y han socavado la integridad de la relación laboral.

Además, las sentencias también han destacado la importancia de cumplir con las obligaciones laborales y de seguir las instrucciones recibidas de manera adecuada. Los tribunales han considerado justificado el despido disciplinario cuando los residentes han incumplido las normas de seguridad laboral, no han realizado correctamente su trabajo o han provocado conflictos con compañeros al no respetar las normas de convivencia.

En resumen, las sentencias que abordan la causa de despido basada en "transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza" en el ámbito de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud ponen de manifiesto la importancia de mantener la ética profesional, el respeto a las normas laborales y la confianza mutua entre los trabajadores y la empresa. La ruptura de esta confianza y la transgresión de los principios

contractuales pueden justificar la terminación del contrato de los residentes en aras de mantener la integridad de la relación laboral y el adecuado funcionamiento de los servicios de salud.

10. DISMINUCIÓN CONTINUADA Y VOLUNTARIA EN EL RENDIMIENTO

La disminución continuada y voluntaria del rendimiento regulada en el art. 54.2.e) del ET se relaciona con el deber del trabajador del art. 5.e) del ET de contribuir a la mejora de la productividad de la empresa.

En el marco de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud, la causa de despido basada en "disminución continuada y voluntaria del rendimiento" se convierte en un tema crucial que resalta la importancia del desempeño laboral consistente y la contribución efectiva al ambiente de atención médica. Las sentencias emitidas por los Tribunales Superiores de Justicia en relación a esta causa han proporcionado una guía en la evaluación de situaciones donde la disminución en el rendimiento del trabajador ha llevado al empleador a considerar la terminación del contrato por motivos disciplinarios.

Estas sentencias abordan diversos escenarios en los cuales se ha alegado una disminución continuada y voluntaria del rendimiento. En algunos casos, los tribunales han respaldado la decisión del empleador de despedir al trabajador, argumentando que existen pruebas sólidas de que el rendimiento laboral ha caído de manera notoria y que esta disminución es voluntaria, es decir, no se debe a factores externos ajenos al control del trabajador. Esto se ha demostrado a través de una falta de cumplimiento de las tareas asignadas o una desatención evidente a las responsabilidades laborales. En contraposición, en ciertas ocasiones los tribunales han desestimado la justificación del despido disciplinario por disminución en el rendimiento. Han sostenido que el empleador no ha proporcionado pruebas suficientes para demostrar que la disminución en el rendimiento es real y voluntaria por parte del trabajador, o que no se han adoptado medidas previas al despido para abordar la situación y permitir que el empleado mejore su rendimiento. En resumen, las sentencias relacionadas con la causa de despido basada en "disminución continuada y voluntaria del rendimiento" en la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud subrayan la importancia de mantener un nivel constante de desempeño laboral y contribuir activamente al ámbito de la atención médica. Los tribunales evalúan cuidadosamente la evidencia presentada por el

empleador y consideran si la disminución en el rendimiento es genuina y atribuible a la falta de compromiso o voluntad por parte del trabajador.

11. EMBRIAGUEZ HABITUAL Y TOXICOMANÍA

Como no existen indicaciones al respecto de esta causa de despido en la norma especial se debe acudir a la norma laboral general recogida en el Estatuto de los Trabajadores para este tipo de comportamientos graves y culpables para ser incluidos en la sanción de despido. Este incumplimiento y causa de despido disciplinario del art. 54.2.f) del ET, se encuentra vinculado al deber del art. 5.a) respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

En el contexto de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud, la causa de despido basada en "embriaguez habitual y toxicomanía" se erige como un aspecto esencial en la evaluación del comportamiento y la idoneidad de los trabajadores para llevar a cabo sus funciones en un entorno médico. Las sentencias emitidas por los Tribunales Superiores de Justicia con respecto a esta causa delimitan los límites y responsabilidades de los trabajadores en relación con el consumo de sustancias y su impacto potencial en la seguridad y la calidad de la atención médica brindada.

En estas sentencias, se ha sopesado cuidadosamente la cuestión de la embriaguez habitual y la toxicomanía en el entorno laboral. Los tribunales han sostenido que, cuando un trabajador es sorprendido en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias tóxicas en el lugar de trabajo, su comportamiento puede poner en riesgo no solo su propia seguridad sino también la de los pacientes y el personal médico. Por lo tanto, se ha respaldado la decisión de los empleadores de llevar a cabo despidos disciplinarios en tales casos, con el fin de salvaguardar la integridad de las operaciones médicas y la seguridad general.

Estas sentencias han reafirmado la obligación de los trabajadores de mantener la idoneidad y la capacidad para realizar sus funciones en un entorno médico. Se ha argumentado que la embriaguez habitual y la toxicomanía pueden afectar negativamente el rendimiento laboral y la toma de decisiones, lo que puede tener consecuencias graves en la calidad de la atención médica brindada a los pacientes. Por lo tanto, se ha considerado justificado que los empleadores tomen

medidas para mantener un ambiente de trabajo seguro y garantizar la excelencia en la atención al paciente, incluso a través de la terminación del contrato laboral en casos de embriaguez habitual y toxicomanía.

En última instancia, las sentencias relacionadas con la causa de despido basada en "embriaguez habitual y toxicomanía" enfatizan la importancia de mantener la integridad y la seguridad en los entornos médicos, al tiempo que establecen que los trabajadores tienen la responsabilidad de mantener un comportamiento adecuado y estar en condiciones óptimas para brindar atención médica de calidad.

12. ACOSO DISCRIMINATORIO O POR MOTIVOS SEXUALES

La causa de despido disciplinario del art. 54.2.g) se alinea con el deber del trabajador del art. 5.a) del ET sobre el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, conforme a la regla de la buena fe y diligencia, y así se conforma como justa causa de despido “acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”. Para que se produzca este acoso se requiere que la conducta abusiva o de violencia del trabajador sea sistemática, además de estar caracterizada por elementos de frecuencia, intensidad y permanencia¹⁰⁶¹.

La no referencia a esta causa por la norma especial determina la aplicación de la norma laboral general del Estatuto de los Trabajadores, y es a ella donde se acude para la aplicación del despido basado en este tipo de comportamientos.

Para su estudio, en materia de acoso sexual, la causa de despido disciplinario basada en "acoso discriminatorio o por motivos sexuales" dentro del ámbito de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud es un tema de suma importancia en la preservación de un entorno laboral seguro, respetuoso y profesional. Las sentencias emitidas por los Tribunales Superiores de Justicia en relación con esta causa subrayan la intolerancia hacia cualquier forma de acoso o comportamiento inapropiado en el

¹⁰⁶¹ SJS núm. 2 de Sevilla, de 25 de febrero de 2008,

lugar de trabajo, especialmente cuando está vinculado a cuestiones de género o a la orientación sexual de un individuo.

En estas sentencias, los tribunales han sido enfáticos en su posición de que el acoso discriminatorio o sexual es inadmisibles y constituye una grave violación de los derechos fundamentales de los trabajadores. Han respaldado la decisión de los empleadores de llevar a cabo despidos disciplinarios en casos de acoso, sosteniendo que tales comportamientos no solo afectan negativamente la dignidad y el bienestar emocional de la víctima, sino que también pueden crear un ambiente laboral hostil y perjudicial para todos los involucrados. Se ha enfocado particularmente en el carácter reiterado y constante de los comportamientos de acoso sexual como un factor determinante para la procedencia del despido disciplinario. Los tribunales han argumentado que cuando el acoso se presenta de manera sistemática y perturbadora, crea un clima de tensión, miedo e intimidación que afecta negativamente la dinámica laboral y la salud emocional de los trabajadores. Por lo tanto, se ha considerado justificada la terminación del contrato laboral en tales casos, con el propósito de erradicar el comportamiento inapropiado y asegurar un ambiente laboral saludable.

En última instancia, las sentencias relacionadas con la causa de despido basada en "acoso discriminatorio o por motivos sexuales" subrayan la importancia de garantizar el respeto, la dignidad y la igualdad de todos los trabajadores en el lugar de trabajo. Estas decisiones judiciales refuerzan la idea de que el acoso sexual y discriminatorio es inaceptable en cualquier entorno laboral y que los empleadores tienen la responsabilidad de tomar medidas eficaces para prevenirlo y abordarlo adecuadamente, incluso a través de la terminación del contrato laboral en casos graves de acoso.

En general, los tribunales suelen considerar que el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral es una conducta intolerable que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores afectados y que justifica la adopción de medidas disciplinarias extremas, como el despido. Cada caso debe ser valorado en función de sus circunstancias específicas, pero la jurisprudencia ha establecido que es necesario un comportamiento grave, reiterado y objetivamente ofensivo para justificar un despido disciplinario.

Igualmente, en materia de acoso de origen. La causa de despido disciplinario basada en "acoso discriminatorio o por motivos sexuales" dentro de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud es un tema crucial que resalta la importancia de garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación. Estas sentencias emitidas por los Tribunales Superiores de Justicia subrayan la necesidad de prevenir y abordar de manera efectiva cualquier conducta de acoso discriminatorio, ya sea por razones de origen étnico, nacionalidad u orientación sexual.

En estos casos, los tribunales han establecido que el acoso discriminatorio o por motivos sexuales es una infracción grave que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores y crea un ambiente laboral tóxico y perjudicial. Han sostenido que los empleadores tienen la responsabilidad de tomar medidas concretas para prevenir, detectar y abordar el acoso en el lugar de trabajo, incluyendo la implementación de protocolos de prevención y la realización de investigaciones exhaustivas en casos de denuncias.

En algunas de estas sentencias, se ha confirmado la procedencia del despido disciplinario cuando se ha demostrado que un trabajador ha realizado comentarios ofensivos, denigrantes o discriminatorios hacia un compañero de trabajo en función de su origen étnico u otra característica protegida. Los tribunales han destacado la importancia de la actuación diligente de la empresa al aplicar los protocolos de acoso laboral y realizar investigaciones minuciosas para determinar la veracidad de las acusaciones y la responsabilidad del trabajador.

Por otro lado, también ha habido casos en los que se ha declarado la nulidad del despido disciplinario basado en acoso discriminatorio. Esto ha ocurrido cuando se ha demostrado que la empresa no cumplió con su deber de prevención y protección frente al acoso laboral, o cuando la investigación de los hechos no fue adecuada o exhaustiva. Los tribunales han enfatizado que, si bien el comportamiento del trabajador puede ser inapropiado y reprobable, la falta de cumplimiento de las obligaciones de la empresa puede invalidar la medida extrema del despido.

En resumen, las sentencias relacionadas con la causa de despido basada en "acoso discriminatorio o por motivos sexuales" refuerzan la necesidad de erradicar cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo y subrayan la importancia de que los empleadores adopten medidas eficaces para prevenir y abordar esta conducta inaceptable. Estas decisiones judiciales resaltan

que la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores es primordial y que el respeto y la igualdad deben ser pilares fundamentales en cualquier entorno laboral.

La causa de despido disciplinario basada en la "razón de acoso de religión o político" en el contexto de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud es un asunto de gran relevancia que pone de manifiesto la necesidad de mantener un ambiente laboral libre de discriminación y respetuoso de las creencias y opiniones de cada individuo. Las sentencias emitidas por los Tribunales Superiores de Justicia resaltan la importancia de prevenir y abordar eficazmente cualquier forma de acoso basada en la religión o las opiniones políticas de los trabajadores.

En estos casos, los tribunales han dejado claro que el acoso por razones religiosas o políticas es una infracción grave que atenta contra los derechos fundamentales y la dignidad de los trabajadores. Han señalado que los empleadores tienen la obligación de garantizar un entorno laboral en el que cada empleado pueda ejercer su libertad de creencias y opiniones sin temor a sufrir discriminación o represalias.

En algunas de estas sentencias, se ha confirmado la procedencia del despido disciplinario cuando se ha demostrado que un trabajador ha acosado a un compañero de trabajo por su religión o sus opiniones políticas. Esto ha incluido conductas como ridiculizar, humillar o imponer creencias o prácticas religiosas de manera agresiva y persistente. Los tribunales han subrayado que estas acciones crean un ambiente laboral hostil y perjudicial, y que la empresa tiene el deber de intervenir de manera inmediata y contundente para detener el acoso y proteger los derechos de los trabajadores afectados.

En resumen, las sentencias relacionadas con la causa de despido basada en "razón de acoso de religión o político" enfatizan la importancia de promover la tolerancia, el respeto y la diversidad en el lugar de trabajo. Estas decisiones judiciales reafirman que la discriminación por motivos religiosos o políticos no tiene cabida en el ámbito laboral y que los empleadores tienen la responsabilidad de crear un entorno en el que cada trabajador pueda sentirse valorado y respetado por quienes son y lo que creen.

13. PROCEDIMIENTO Y CONSECUENCIAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

En el procedimiento ordinario la realización del despido disciplinario se inicia, conforme al art. 55.1¹⁰⁶² del ET, mediante la comunicación al trabajador de los hechos que se le imputan, con indicación de la conducta que se considera constitutiva de la infracción y las pruebas en que se fundamenta, así como la fecha en que tendrá efecto. Es importante que se respeten los derechos y garantías procesales del trabajador durante todo el procedimiento, y que se lleve a cabo con la debida diligencia y transparencia. En caso contrario, el despido podría ser declarado nulo o improcedente por los tribunales de justicia.

Tal y como el citado precepto señala, pueden existir otras exigencias formales para el despido, que así estén recogidas en el convenio colectivo, e incluso, la necesidad de apertura de expediente contradictorio si el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, la apertura de audiencia previa a los delegados sindicales si el trabajador estuviese afiliado a un sindicato. De hecho, las consecuencias de inobservar el procedimiento señalado en el art. 55.1 del ET derivaría en la posibilidad del empresario de iniciar un nuevo despido, en esta ocasión, observando las obligaciones de procedimiento establecidas en las normas, como a ello permite el art. 55.2¹⁰⁶³ del ET.

¹⁰⁶² Art. 55.1 del ET: “El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido. Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese. 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”.

¹⁰⁶³ Art. 55.2 del ET: “Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social”.

Sin embargo, el art. 1.4¹⁰⁶⁴ del RD 1146/2006 señala de manera inequívoca que al respecto de los derechos y obligaciones derivados de esta especial relación laboral, la norma principal de aplicación es la especial del RD 1146/2006, rigiendo como carácter supletorio tanto el Estatuto de los Trabajadores, la demás legislación laboral de aplicación, los convenios colectivos y los propios contratos de trabajo válidamente acordados.

El capítulo III, conformado por los arts. 12 a 16, del RD 1146/2006, regula el régimen disciplinario de esta relaciones laborales y establece como es la realización del despido disciplinario.

En primer término, y en relación con la responsabilidad disciplinaria del art. 12¹⁰⁶⁵ del RD 1146/2006, el trabajador en formación es el responsable disciplinario por las faltas que cometa. Por tanto, es el trabajador quien responde personalmente de ellas ante el empresario, al que debe el cumplimiento de sus obligaciones y deberes, tal y como viene establecido en el art. 4.2 del RD 1146/2006.

Para la consideración del despido como sanción, el art. 14¹⁰⁶⁶ del RD 1146/2006 la considera de aplicación para el caso de las faltas muy graves, y no para las derivadas de faltas de carácter leve (en las que se sanciona con el apercibimiento) o grave (sanción de suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos meses). Sin embargo, habrá que acudir al convenio colectivo para analizar la sanción impuesta al tipo de falta cometida, tal y como el art. 14 del RD

¹⁰⁶⁴ Art. 1.4 del RD 1146/2006: “Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial de residencia se regularán por este real decreto y, con carácter supletorio, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por la demás legislación laboral que le sea de aplicación, por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en los contratos de trabajo, sin que en ningún caso se puedan establecer en ellos condiciones menos favorables al trabajador o contrarias a las previstas en las disposiciones legales y convenios colectivos antes referidos”.

¹⁰⁶⁵ Art. 12 del RD 1146/2006: “El personal en formación por el sistema de residencia incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometa”.

¹⁰⁶⁶ Art. 14 del RD 1146/2006: “Salvo que los convenios colectivos establezcan otra cosa, las sanciones correspondientes a las faltas disciplinarias cometidas serán las siguientes: 1. Por faltas leves: apercibimiento. 2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos meses. 3. Por faltas muy graves: despido”.

1146/2006 señala a este respecto. Este abanico reducido de sanciones a las faltas cometidas se debe a la supletoriedad de aplicación, puesto que la norma se encomienda al convenio colectivo como primera fuente a la que acudir para la graduación de las sanciones¹⁰⁶⁷.

Nota que considerar respecto a la tipificación de las faltas es que aunque éstas se clasifican en leves, graves y muy graves, por mor del art. 13.1 del RD 1146/2006, la tipificación de las faltas debe tener en consideración las características especiales de esta relación laboral, por lo que el art. 13.2¹⁰⁶⁸ indica que “la tipificación de las faltas será la establecida para el personal estatutario sanitario de los servicios de salud en el artículo 72.2¹⁰⁶⁹, 3, 4 y 5 de la Ley 55/2003, de 16 de

¹⁰⁶⁷ PALOMINO SAURINA, P. “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”. *Revista Derecho y Salud*, 2009, vol. 18, núm. 2, p. 56.

¹⁰⁶⁸ Art. 13.2 del RD 1146/2006: “Dadas las características especiales de esta relación laboral, la tipificación de las faltas será la establecida para el personal estatutario sanitario de los servicios de salud en el artículo 72.2, 3, 4 y 5 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, salvo que los convenios colectivos determinen otra cosa. Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación a los residentes que ocupen plazas en unidades docentes acreditadas de centros de titularidad privada, en defecto de regulación en el convenio colectivo aplicable”.

¹⁰⁶⁹ Art. 72.2 de la Ley 55/2003: “2. Son faltas muy graves: a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución o al respectivo Estatuto de Autonomía en el ejercicio de sus funciones. b) Toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de raza, lengua, género, religión o circunstancias económicas, personales o sociales, tanto del personal como de los usuarios, o por la condición en virtud de la cual éstos accedan a los servicios de las instituciones o centros sanitarios. c) El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos al centro o institución o a la intimidad personal de los usuarios y a la información relacionada con su proceso y estancia en las instituciones o centros sanitarios. d) El abandono del servicio. e) La falta de asistencia durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin autorización ni causa justificada. f) El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios. g) La desobediencia notoria y manifiesta a las órdenes o instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por éste en el ejercicio de sus funciones, salvo que constituyan una infracción manifiesta y clara y terminante de un precepto de una ley o de otra disposición de carácter general. h) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de sus funciones. i) La negativa a participar activamente en las medidas especiales adoptadas por las Administraciones públicas o servicios de salud cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad. j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales establecidos en caso de huelga. k) La realización de actuaciones manifiestamente ilegales en el desempeño de sus funciones, cuando causen perjuicio grave a la Administración, a las instituciones y centros sanitarios o a los ciudadanos. l) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad. m) La prevalencia de la condición de personal estatutario para obtener un beneficio indebido para sí o para terceros, y especialmente

diciembre, salvo que los convenios colectivos determinen otra cosa”. Esta referencia a la Ley 55/2003 establece una similitud en el régimen disciplinario del personal residente y el personal estatutario, en lo tocante a las faltas¹⁰⁷⁰.

La Ley 55/2003¹⁰⁷¹ de 16 de diciembre, regula el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y establece “las bases reguladoras de la relación funcional especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, a través del Estatuto Marco de dicho personal” (art. 1). Lo anteriormente dispuesto se aplica a “los residentes que ocupen plazas en unidades docentes acreditadas de centros de titularidad privada, en defecto de regulación en el convenio colectivo aplicable”, sigue estipulando el art. 13.2 del RD 1146/2006.

El procedimiento disciplinario a consecuencia de la comisión de una falta, en este caso muy grave para la figura sancionadora del despido, se desarrolla bajo la responsabilidad disciplinaria del trabajador especial (art. 12 del RD 1146/2006) y la competencia del empresario, en este

la exigencia o aceptación de compensación por quienes provean de servicios o materiales a los centros o instituciones. n) Los actos dirigidos a impedir o coartar el libre ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los derechos sindicales. ñ) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga o a impedir el adecuado funcionamiento de los servicios esenciales durante la misma. o) La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones. p) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje. q) La exigencia de cualquier tipo de compensación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.

r) La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de las instituciones, centros o servicios de salud para la realización de actividades o funciones ajenas a dichos servicios. s) La inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta muy grave, así como la cooperación con un acto sin el cual una falta muy grave no se habría cometido. t) El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio. u) La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección”.

¹⁰⁷⁰ MARTÍN RODRÍGUEZ, O. “Relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, pp. 258-259.

¹⁰⁷¹ PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T. “La nueva relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud (RD 1146/2006, de 6 de octubre, BOE de 7 octubre)”. *Revista Pediátrica de Atención Primaria*, 2006, vol. 8, núm. 32, p. 134.

caso, del órgano competente de la institución sanitaria de la que dependa la unidad de docencia, para imponer la sanción (art. 15.1¹⁰⁷² del RD 1146/2006).

En la comisión de faltas por parte del trabajador residente debe tenerse presente la prescripción de las mismas, conforme determina el art. 16.1 del RD 1146/2006), que fija el plazo de sesenta días para que las faltas muy graves prescriban, a contar desde la fecha de su comisión, o en todo caso, a los seis meses de haberse cometido: transcurridos esos períodos sin establecer sanción, las faltas habrán prescrito. Los tiempos establecidos por la norma especial responden a la temporalidad de la relación contractual especial, más cortos que en la norma general¹⁰⁷³.

No obstante, el desarrollo del procedimiento sancionador, con las consiguientes notificaciones al trabajador y a la comisión de docencia, interrumpe los plazos de prescripción, como así dice el art. 16.2 del RD 1146/2006, cómputo que se reanuda para la prescripción transcurridos los 10 días habilitados para la presentación de alegaciones.

Igualmente, la referencia del art. 13.3 del RD 1146/2006 a no computar las faltas de asistencia del art. 52.d) del ET no es aplicable en la actualidad, puesto que este apartado ha sido derogado expresamente por la Ley 1/2020, de 15 de julio, que derogó el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Es preceptivo que el responsable de la gestión del personal del centro de la institución sanitaria de que depende la unidad de docencia, con carácter previo a la imposición de la sanción, comunique al trabajador residente de manera clara y ordenada y por escrito tanto la fecha como los hechos que se consideran incluidos en alguno de los supuestos de incumplimiento previstos en las normas de aplicación; además de incluir su posible calificación (art. 15.2¹⁰⁷⁴ del RD

¹⁰⁷² Art. 15.1 del RD 1146/2006: “La competencia para la imposición de sanciones disciplinarias corresponde al órgano competente de la institución sanitaria de la que dependa la unidad de docencia”.

¹⁰⁷³ PALOMINO SAURINA, P. “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”. *Revista Derecho y Salud*, 2009, vol. 18, núm. 2, p. 56.

¹⁰⁷⁴ Art. 15.2 del RD 1146/2006: “Con carácter previo a la imposición de la sanción, el responsable de la gestión de personal del centro comunicará por escrito al residente la fecha y los hechos que se consideran incluidos en alguno de los supuestos de incumplimiento previstos en las normas de aplicación y su posible calificación, para

1146/2006). El trabajador dispone de un periodo de 10 días para realizar las alegaciones que considere oportunas para su defensa.

Al tratarse de faltas de carácter muy grave, es igualmente preceptivo que el centro responsable de la gestión del personal traslade el escrito a la comisión de docencia, que dispone del plazo de 10 días para que comunique y manifieste su criterio ante los hechos acontecidos. Recibidas las alegaciones del trabajador en formación y el comunicado de la comisión docente, o transcurrido el plazo de los 10 días consignados sin haber obtenido respuesta, el art. 15.3¹⁰⁷⁵ del RD 1146/2006 indica que el órgano competente de la institución sanitaria de la que dependa la unidad de docencia procederá a la notificación por escrito al trabajador de: a) la sanción, la fecha y los hechos que la motivaron y la calificación que a su juicio le corresponde, en este caso, el despido disciplinario; y b) o, en su caso, el sobreseimiento con que ha concluido el procedimiento.

Notificada la sanción impuesta de despido disciplinario, el órgano competente de la institución sanitaria informará al comité de empresa de la sanción impuesta al residente por la comisión de una falta de carácter muy grave, conforme al art. 15.4¹⁰⁷⁶ del RD 1146/2006. Comunicada la sanción de despido, conforme al art. 103 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, el trabajador reclamar dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Será de aplicación la Ley 36/2011 para el procedimiento entablado dentro de esta relación laboral especial, puesto que se incluyen dentro del orden jurisdiccional social¹⁰⁷⁷.

que en el plazo de diez días alegue lo que a su defensa convenga. Cuando se trate de faltas graves o muy graves dará también traslado de este escrito a la comisión de docencia, para que en el plazo de diez días, manifieste su criterio”.

¹⁰⁷⁵ Art. 15.3 del RD 1146/2006: “Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que éstas se produzcan, el órgano competente notificará por escrito al interesado la sanción, la fecha y hechos que la motivaron y su calificación o, en su caso, el sobreseimiento con que ha concluido el procedimiento”.

¹⁰⁷⁶ Art. 15.4 del RD 1146/2006: “El comité de empresa será informado de las sanciones impuestas a los residentes por faltas muy graves”.

¹⁰⁷⁷ Art. 1 de la Ley 36/2011: “Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las

La realización del despido disciplinario por parte del empresario ante las conductas señaladas como justas de despido, tiene como consecuencia cualquiera de las tres alternativas establecidas en los arts. 55.3¹⁰⁷⁸ del ET: nulo, procedente o improcedente, que es igualmente calificado en el fallo de la sentencia, de producirse ésta, ya que así lo establece el art. 108 de la Ley 36/2011: “En el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo”.

Efectos del despido disciplinario declarado procedente

El despido procedente es aquel que acredita el incumplimiento grave y culpable del trabajador conforme al art. 54.4 del ET en su escrito de comunicación. Escrito de comunicación que, conforme a lo establecido en el art. 55.1 del ET que debe ser notificado por escrito al trabajador “haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos”, y teniendo en cuenta otras exigencia que se puedan establecer por convenio colectivo o por consideración a la figura del trabajador: representante de los trabajadores, delegado sindical o afiliado a sindicato.

El efecto del despido es la convalidación de la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a salarios de tramitación ni indemnización, conforme al art. 55.7 del ET y al art. 109 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, respecto a los efectos del despido disciplinario procedente: “Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación”.

Estimada la procedencia del despido, se declara convalidada la extinción del contrato de trabajo y por ende, se da por finalizada la relación laboral, teniendo como efecto no tener derecho el trabajador a indemnización ni a salarios de tramitación, conforme determina el art. 109¹⁰⁷⁹ de

actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias”.

¹⁰⁷⁸ Art. 55.3 del ET: “El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo”.

¹⁰⁷⁹ Art. 109 de la Ley 36/2011: “Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación”.

la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. De hecho, el art. 108 de la Ley 36/2011 determina que será calificado el despido como procedente “cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación”.

En el ámbito de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud, se han emitido diversas sentencias por parte de diferentes Tribunales Superiores de Justicia que han calificado como procedentes los despidos disciplinarios de residentes en casos específicos. Estas sentencias ilustran cómo los tribunales han considerado adecuadas y justificadas las medidas disciplinarias tomadas por las empresas de salud ante conductas inapropiadas o incumplimientos laborales graves por parte de los residentes.

En una de estas sentencias, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, se ratificó la procedencia del despido disciplinario de un residente que había proferido insultos y amenazas hacia un compañero de trabajo. La decisión del tribunal se basó en el hecho de que esta conducta era incompatible con el ambiente de trabajo y había perturbado la armonía y la convivencia laboral. Otra sentencia, proveniente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, confirmó la procedencia del despido disciplinario de un residente por reiteradas faltas injustificadas al trabajo. La falta de asistencia en varias ocasiones por parte del residente afectó negativamente la prestación de los servicios médicos y el funcionamiento general del área de salud. En una tercera sentencia, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, se declaró procedente el despido disciplinario de un residente debido al uso indebido y desproporcionado de los recursos informáticos de la empresa. Esta conducta comprometió la seguridad de los datos y sistemas informáticos, lo que afectó la integridad y la confidencialidad de la información.

Por último, una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana respaldó la procedencia del despido disciplinario de un residente que había incurrido en faltas repetidas de puntualidad y asistencia al trabajo. Las ausencias injustificadas del residente perjudicaron el adecuado funcionamiento del servicio de salud que debía prestar. Estas sentencias ejemplifican cómo los tribunales han evaluado la idoneidad y proporcionalidad de los despidos disciplinarios en el contexto de la formación de especialistas en ciencias de la salud, priorizando la integridad del servicio médico y la adecuada convivencia laboral.

Efectos del despido declarado improcedente

En caso de producirse el despido disciplinario de un trabajador, en el régimen laboral común, y fuera declarada su improcedencia, conforme al art. 56.1 del ET¹⁰⁸⁰ será el empleador quien debe optar entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización. Sin embargo, la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud establece en el art. 11.3¹⁰⁸¹ del RD 1146/2006 que para este tipo de relaciones laborales, la declaración de improcedencia por sentencia firme conlleva el derecho del trabajador a optar a la indemnización o al despido, en clara diferencia respecto al caso general común, que otorga esa facultad al empresario.

La opción de readmisión seleccionada por el trabajador especial conlleva la aplicación del procedimiento establecido respecto a la incorporación del trabajador del art. 9.2¹⁰⁸² del mismo RD 1146/2006, en el que se preceptúa que el trabajador se incorporará “en la parte del programa de formación que acuerde la comisión de docencia de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente”. Esta incorporación se realiza atendiendo al carácter formativo de esta especial relación laboral y a los rápidos y significativos avances que se producen en el ámbito de las Ciencias de Salud, además de considerar para la readmisión el tiempo transcurrido desde el despido y la ejecución de la sentencia.

¹⁰⁸⁰ Art. 56.1 del ET: “Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo”.

¹⁰⁸¹ Art. 11.3 del RD 1146/2006: “En el supuesto de extinción por despido disciplinario, si éste fuera declarado improcedente por sentencia firme, el residente tendrá derecho a optar entre la readmisión o la indemnización. Si optara por la readmisión, dependiendo del tiempo transcurrido desde que fue despedido y la ejecución de la sentencia, se procederá en la forma prevista en el artículo 9.2 respecto a la incorporación tras la suspensión del contrato”.

¹⁰⁸² Art. 9.2 del RD 1146/2006: “Dado el carácter esencialmente formativo de esta relación laboral y los rápidos avances de las ciencias de la salud, si el tiempo de la suspensión del contrato resultara superior a dos años, el residente se incorporará en la parte del programa de formación que acuerde la comisión de docencia de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente”.

Igualmente a la readmisión, el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación, como así recoge el art. 56.2 del ET, salarios que “equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación”.

Si hubieran transcurrido más de 90 días hábiles “desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles” (art. 56.5¹⁰⁸³ del ET), asumiendo el Estado las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

En el caso de optar el trabajador por la indemnización, ésta encuentra regulación en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, que determina que el trabajador tiene derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 24 mensualidades.

El despido es declarado improcedente cuando la empresa no cumple con los requisitos legales de forma exigidos en el art. 55.1 del ET¹⁰⁸⁴ y/o no demuestra los fundamentos graves y culpables exigidos por las normas para que el despido sea la sanción adecuada, conforme establece el art. 55.4 del ET, y el art. 108.1¹⁰⁸⁵ de la Ley 36/2011.

¹⁰⁸³ Art. 56.5 del ET: “Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles. En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios”.

¹⁰⁸⁴ STSJ de Cataluña de 25 de octubre de 2002 (Rec. 4987/2002).

¹⁰⁸⁵ Art. 108.1 de la Ley 36/2011: “(...) En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente (...)”.

Al respecto de la indemnización, el art. 110.1.c) de Ley reguladora de la jurisdicción social dispone que en los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida por la norma que regule dicha relación especial. En este caso, como la disposición especial nada dispone, debe entenderse que es de aplicación la cuantía de indemnización establecida en la regulación ordinaria, que se aplica como derecho supletorio, atendiendo igualmente a lo que al respecto pudiera haberse dispuesto en los convenios colectivos o en los pactos individuales consignados en el respectivo contrato de trabajo, si a ello hiciesen referencia.

En el contexto de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud, diversas sentencias emitidas por distintos Tribunales Superiores de Justicia han calificado como improcedentes los despidos disciplinarios de residentes en casos particulares. Estas sentencias ponen de manifiesto cómo los tribunales han evaluado y considerado inadecuadas algunas decisiones de empresas de salud en relación con la terminación del contrato laboral de los residentes.

En una de estas sentencias, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, se declaró improcedente el despido disciplinario de un residente debido a la falta de pruebas suficientes que acreditasen la comisión de la falta que se le imputaba. El tribunal consideró que la empresa no había demostrado de manera concluyente la culpabilidad del residente en relación con la conducta alegada como motivo del despido. Otra sentencia, proveniente del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, declaró improcedente el despido disciplinario de una residente debido a que no se habían respetado los procedimientos establecidos para la adopción de la medida disciplinaria. El tribunal consideró que la empresa no había seguido el proceso adecuado en la toma de la decisión de despido. En un tercer caso, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid declaró improcedente el despido disciplinario de un residente al no haberse acreditado de manera suficiente la causa alegada por la empresa como motivo del despido.

Una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana calificó como improcedente el despido disciplinario de un residente debido a que la empresa no había respetado el plazo máximo establecido por la normativa para la adopción de la medida disciplinaria, lo que llevó al tribunal a considerar la decisión de despido como injustificada. En

otro caso, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias declaró improcedente el despido disciplinario de un residente al considerar que no se había respetado el principio de proporcionalidad en la adopción de la medida disciplinaria, lo que resultó en una decisión de despido desproporcionada en relación con la conducta del residente.

Estas sentencias ilustran cómo los tribunales han evaluado cuidadosamente las circunstancias de cada caso y han considerado que los despidos disciplinarios en la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud no se ajustaban a los requisitos legales o a los procedimientos adecuados.

En el caso de un despido disciplinario declarado improcedente de un trabajador se generan los salarios de tramitación. Estos salarios son una indemnización que debe pagar el empleador al trabajador durante el período que transcurre entre la fecha del despido y la notificación de la sentencia que declara la improcedencia del despido.

La normativa que regula los salarios de tramitación en este tipo de casos es el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 110 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

En cuanto a las sentencias de aplicación sobre los salarios de tramitación, existen numerosas resoluciones judiciales que han abordado esta cuestión; entre ellas podemos destacar la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de diciembre de 2013 (Rec. 1386/2012) que establece que el trabajador tiene derecho a percibir los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se dicte la sentencia que declara la improcedencia, siempre y cuando el trabajador haya estado a disposición del empleador durante dicho periodo y se haya producido una verdadera readmisión.

Efectos del despido declarado nulo

El despido disciplinario llevado a cabo por el empresario del representante de comercio puede ser declarado nulo, conforme al art. 55.5 del ET cuando el despido realizado “tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”.

El art. 55.5 del ET dispone las siguientes otras causas como supuestos de nulidad del despido disciplinario realizado por el empresario:

- a) El de las personas trabajadoras 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 a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, 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;
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral;
- c) El 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, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Igualmente, el art. 55.5 del ET dispone que “lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”.

El despido disciplinario declarado nulo tiene como consecuencia la obligación de la empresa de readmitir al trabajador en su puesto de trabajo y el pago de los salarios correspondientes

desde la fecha del despido hasta la fecha de la readmisión, conforme al art. 55.6¹⁰⁸⁶ del ET y al art. 113¹⁰⁸⁷ de la ley 36/2011. La declaración de nulidad del despido puede darse por diversas causas, como por ejemplo discriminación, vulneración de derechos fundamentales, represalias por denuncias o por embarazo, entre otros.

En el ámbito de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud, se han emitido sentencias por varios Tribunales Superiores de Justicia que han calificado como nulos ciertos despidos disciplinarios. Estas sentencias reflejan situaciones en las que se considera que la medida adoptada por las empresas de salud no se ajusta a la legalidad o a los procedimientos adecuados, lo que ha llevado a la declaración de la nulidad de dichos despidos.

Por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña declaró nulo el despido disciplinario de un médico residente por falta de respeto y consideración hacia su superior. El tribunal determinó que el comportamiento del trabajador no constituía una infracción disciplinaria lo suficientemente grave como para justificar la medida de despido. En otra sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia declaró nulo el despido disciplinario de una médica residente debido a que no se habían respetado los procedimientos establecidos en el convenio colectivo aplicable en relación con la apertura de un expediente sancionador y la celebración de un juicio oral.

Un caso adicional, abordado por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, involucró el despido nulo de un médico residente por no haberse justificado adecuadamente la medida adoptada y por no haberse cumplido con los requisitos formales y procedimentales establecidos por la normativa aplicable.

¹⁰⁸⁶ Art. 55.6 del ET: “El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”.

¹⁰⁸⁷ Art. 113 de la Ley 36/2011: “Efectos de la declaración de nulidad del despido. Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador”.

Otras sentencias han declarado nulos los despidos debido a circunstancias específicas, como la vulneración del derecho a la libertad de expresión del trabajador al denunciar deficiencias en el centro de trabajo, la discriminación por afiliación política o la condición de representante sindical.

Estas sentencias muestran cómo los tribunales han considerado que ciertos despidos disciplinarios en la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud han sido contrarios a la ley o han vulnerado los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que ha resultado en la declaración de nulidad de dichos despidos y en la orden de readmisión de los empleados afectados.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ABOGADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN DESPACHOS PROFESIONALES

1. Génesis y ordenación jurídica de la relación laboral especial de abogados en despachos profesionales. 2. Ámbito de aplicación de la relación laboral especial de abogados en despachos de abogados. 3. Fuentes de regulación y grado de supletoriedad de la legislación laboral común. 4. Causas de extinción de la relación laboral. 5. Fundamento y alcance de la responsabilidad disciplinaria del abogado en despachos profesionales. 6. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad. 7. Indisciplina o desobediencia en el trabajo. 8. Ofensas verbales y físicas. 9. Transgresión de la buena fe contractual. 10. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento. 11. Embriaguez habitual y toxicomanía. 12. Acoso discriminatorio o por motivos sexuales. 13. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario.

1. GÉNESIS Y ORDENACIÓN JURÍDICA DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ABOGADOS EN DESPACHOS PROFESIONALES

La Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea¹⁰⁸⁸, introdujo la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos, en una de las últimas incorporaciones al derecho del trabajo de este tipo de relaciones especiales¹⁰⁸⁹.

Notar que la creación de esa relación laboral especial se realiza incorporando una disposición adicional en una Ley ajena al ámbito de las relaciones laborales al igual que estableciendo

¹⁰⁸⁸ BOE núm. 277, de 19 de noviembre de 2005, con entrada en vigor al día siguiente de su publicación, conforme a su DF 7ª: “La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado”.

¹⁰⁸⁹ GARCÍA PIÑEIRO, N. P. “La relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 315.

criterios para resolver procedimientos sancionadores y de liquidación de cuotas a la Seguridad social: ello sugiere cierto apresuramiento del legislador ante una situación que se antoja polémica y conflictiva¹⁰⁹⁰.

La regulación llevada a cabo por la Ley 22/2005 al respecto de los abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos, tiene lugar en su disposición adicional primera (DA 1ª), estableciendo los siguientes elementos regulatorios:

- Establece como relación laboral especial la actividad profesional de los abogados que prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena e incluidos en el ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, ya sea individual o colectivo. Es decir, que la Ley 22/2005 aporta dos elementos básicos en la identificación de los sujetos de la relación laboral de los abogados con carácter especial: la prestación de servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empleador (rasgos comunes con los establecidos en el art. 1.1 del ET), por abogado ejerciente; y que la prestación se lleve a cabo por cuenta de un despacho de abogados, individual o colectivo¹⁰⁹¹.
- Compatibiliza el ejercicio profesional de abogado en el marco de las relaciones laborales especiales con la libertad e independencia necesarias que para el ejercicio de dicha actividad profesional reconocen las leyes o las normas éticas o deontológicas que resulten de aplicación.
- Excluye expresamente de las relaciones laborales especiales tanto la actividad de los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o asociados con otros, como las colaboraciones que se concierten entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos.
- Posibilita la celebración de contratos en prácticas, conforme al artículo 11 del ET.

¹⁰⁹⁰ DE LA PUEBLA PINILLA, A. “La nueva relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2006, núm. 1, pp. 852.

¹⁰⁹¹ ESTEBAN LEGARRETA, R. “Una aproximación crítica al ámbito subjetivo de la futura relación laboral especial de los abogados”. *Iuslabor*, 2006, núm. 4, p. 2.

- Incluye a los abogados incluidos en el ámbito de la relación laboral de carácter especial en el Régimen General de la Seguridad Social, que serán dados de alta el día primero del tercer mes siguiente a la entrada en vigor de la Ley.
- Establece que la resolución de los procedimientos sancionadores y de liquidación de cuotas a la Seguridad Social, que afecten a los abogados incluidos en el ámbito de la relación laboral de carácter especial y se encuentren en trámite a la entrada en vigor de la Ley, se resolverán de acuerdo con lo establecido en el citado párrafo.
- Considera válidas las cotizaciones realizadas por los abogados que estén incluidos en el ámbito de la relación laboral de carácter especial a la Seguridad Social con anterioridad al día primero del tercer mes siguiente a la entrada en vigor de la Ley.
- Pone en marcha una suerte de disposiciones que afectan al ámbito de la Seguridad Social, que alcanza la paralización de procedimientos que afectaban a diferentes despachos de abogados respecto de sanciones y liquidación de cuotas.
- Ordena al Gobierno que en el plazo de doce meses regule mediante Real Decreto la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos.

Esta orden dada al Gobierno para la regulación de esta relación laboral conforme a lo establecido en la DA 1ª de la Ley 22/2005 citada, a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Justicia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de noviembre de 2006, se materializó (dentro del plazo de los 12 meses concedidos) con la publicación del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos: concretamente, la norma es publicada en el BOE núm. 276, de 18 de noviembre de 2006.

Esta laboralización de los trabajos intelectuales¹⁰⁹², como el de los abogados, permitió que además del ejercicio profesional independiente y autónomo que desde siempre había sido la única manera de prestar sus servicios (y sometido a la contratación civil), se ampliará al ejercicio del abogado como personal laboral y asumir sus “servicios retribuidos y por cuenta

¹⁰⁹² MONTOYA MELGAR, A. y CÁMARA BOTÍA, A. *Abogados: profesión liberal y contrato de trabajo*. Ed: Tecnos, Madrid, 1990, p. 10.

ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario”¹⁰⁹³.

Existe una variedad de formas en que puede desarrollarse el ejercicio profesional de la Abogacía como recoge el Título III dedicado a las formas de ejercicio profesional de los abogados del Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española¹⁰⁹⁴, entre las que se encuentran: a) el ejercicio individual de la Abogacía podrá desarrollarse por cuenta propia como titular de un despacho (arts. 35 y 36 del RD 135/2021); b) el ejercicio por cuenta ajena en régimen de relación laboral especial o común (arts. 37 a 39 del RD 135/2021); c) el ejercicio de la Abogacía colectivamente mediante su agrupación bajo cualquiera de las formas lícitas en Derecho (arts. 40 a 42 del RD 135/2021); y d) ejercer la Abogacía en régimen de colaboración multiprofesional (art. 43 del RD 135/2021).

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ABOGADOS EN DESPACHOS DE ABOGADOS

El Estatuto de los Trabajadores considera, en su artículo 2.1.k), como relación laboral especial la de “los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos”.

El art. 1 del RD 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, determina que será esta norma la reguladora de “la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo”. El mismo precepto del RD 1331/2006 señala que no se encuentran bajo su ámbito de aplicación, de manera general: a) los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o agrupados con otros, como socios en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida

¹⁰⁹³ PURCALLA BONILLA, M. A. “Abogados, relación laboral especial y prestación de servicios profesionales”. Diario La Ley, 2006, núm. 6.588, pp. 1-4.

¹⁰⁹⁴ Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española (BOE núm. 71, de 24 de marzo de 2021).

en derecho” (art. 1.1.a)); y b) las colaboraciones profesionales que se concierten entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos (art. 1.1.b)).

Igualmente, en el apartado 2 del mismo art. 1 del RD 1331/2006, no se incluyen de manera específica bajo el ámbito de regulación como relación laboral de carácter especial:

- a) “El ejercicio en común de la profesión de abogado como socio a través de sociedades profesionales constituidas de acuerdo con lo previsto en el ordenamiento jurídico” (art. 1.2.a)).
- b) “Las relaciones que concierten los abogados con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos de abogados” (art. 1.2.b)).
- c) “Las relaciones que se establezcan entre abogados que se limiten a compartir locales, instalaciones u otros medios o servicios de cualquier naturaleza, siempre que se mantenga la independencia entre ellos, no se identifiquen de forma conjunta ante los clientes y no se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes” (art. 21.2.c)).
- d) “Las relaciones que se establezcan entre los despachos y los abogados cuando la actividad profesional concertada a favor de los despachos se realice con criterios organizativos propios de los abogados y la contraprestación económica percibida por éstos por dicha actividad profesional esté vinculada enteramente a la obtención de un resultado o a los honorarios que se generen para el despacho por la misma. Se exceptúan de este supuesto las relaciones en las que se garantice a los abogados por la actividad profesional concertada, periódicamente, unos ingresos mínimos” (art. 1.2.d)).
- e) “Las actividades profesionales que desarrollen los abogados contratados por un despacho, con autorización de éste, a favor de sus propios clientes cuando cobren los honorarios devengados por tales actividades profesionales directamente de los mismos” (art. 1.2.e)).
- f) “Las actividades profesionales que realicen los abogados contratados por un despacho derivadas del turno de oficio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 10 de este real decreto” (art. 1.2.f)).

Están también no incluido en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial que se regula en el RD 1331/2006, “los abogados que prestan servicios en un despacho con cuyo titular tengan una relación familiar y convivan con él, salvo que se demuestre la condición de

asalariados de los mismos” (art. 1.3), entendiendo como familiares “el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción”.

Importante es la línea seguida por el Tribunal Supremo que concede a la relación contractual del abogado la presunción *iuris tantum* de laboralidad, establecida en art. 8.1 del ET al señalar que “se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”¹⁰⁹⁵.

3. FUENTES DE REGULACIÓN Y GRADO DE SUPLETORIEDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN

El Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, es la norma de referencia para esta relación laboral de carácter especial que regula la prestación de la actividad profesional de abogado en despachos de abogados, ya sean despachos individuales o colectivos.

La regulación de esta relación laboral especial, conforme al art. 2 del RD 1331/2006, se configura atendiendo las fuentes que conciernen a sus derechos y obligaciones, y se regulan: en primer lugar por las disposiciones del propio RD; en segundo término, por los convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados; en tercer lugar, por la voluntad de las partes, expresada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo dispuesto en las disposiciones y convenios colectivos antes citados; en cuarto, por los usos y costumbres profesionales; y, por último, conforme a la DA 4ª, como derecho supletorio será de aplicación lo dispuesto en el ET y demás normas laborales de general aplicación en cuanto no

¹⁰⁹⁵ STS, sala de lo social, de 3 de mayo de 2005. Comprende como indicios de los que cabe deducir la ajenidad “el hecho de que la retribución obedezca a un parámetro fijo y de la dependencia el sometimiento a horario y derecho a vacaciones, y, sobre todo, del llevar a cabo su labor en las dependencias de la propia empleadora, y utilizando los medios de la misma, como era el ordenador; nada de todo esto es imaginable si los servicios prestados a la empresa fueran los propios de un profesional liberal (abogado en ejercicio)”.

sean incompatibles con la naturaleza y características especiales que concurren en esta relación laboral.

La entrada en vigor del RD 1331/2006 tuvo que tener en consideración a la hora de su aplicación las relaciones celebradas entre los abogados y los despachos que reuniesen los requisitos de esta relación laboral de carácter especial: para ello dispuso en su DA 1ª que se rigieran por lo dispuesto en la propia norma, con independencia de la fecha en que se hubieran concertado, y que se respetaran las condiciones más beneficiosas que tuvieran pactadas con anterioridad a la aplicación del RD 1331/2006.

En materia de jurisdicción competente, la DA 3ª del RD 1331/2006 señala que los conflictos que surjan entre las partes de la relación laboral especial incluidos en su ámbito de aplicación ya sean individuales como colectivos, son competencia de la jurisdicción social, salvo lo dispuesto en la Ley Concursal. Así, la vigente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, incluye en su orden jurisdiccional social (en su art. 1) que sus “órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva”, lo que incluye a esta relación laboral en su ámbito de aplicación.

La DA 3ª del RD 1331/2006 establece que sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 63 a 68 de la Ley de Procedimiento Laboral, por acuerdo entre los abogados y los titulares de los despachos, se podrá someter la resolución de sus discrepancias a la mediación o arbitraje a través de los procedimientos que se acuerden. La referencia a la Ley de Procedimiento Laboral, ya derogada por la actual Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se entiende de aplicación a esta nueva norma sustitutoria, que regula la conciliación o mediación previas y los laudos arbitrales en su capítulo I del Título V, en los arts. 63 a 68.

En materia de Seguridad Social, la DA 1ª apartado 3 de la Ley 22/2005 establece que los abogados incluidos en el ámbito de la relación laboral de carácter especial deberán ser dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social el día primero del tercer mes siguiente a

la entrada en vigor: el 1 de febrero de 2006¹⁰⁹⁶. Concretamente, y a los efectos que la consideración del ejercicio de la abogacía incluido como relación laboral especial, la Resolución de 21 de noviembre de 2005¹⁰⁹⁷, por la que se imparten instrucciones para la inclusión en el régimen general de la Seguridad Social de los abogados que mantienen relación laboral de carácter especial, en aplicación de lo previsto en la disposición adicional primera de la ley 22/2005, de 18 de noviembre, fija las instrucciones concretas para el encuadramiento de este colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social.

La posterior Resolución de 30 de diciembre de 2005, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 21 de noviembre de 2005, por la que se imparten instrucciones para la inclusión en el régimen general de la Seguridad Social de los abogados que mantienen relación laboral de carácter especial, en aplicación de lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, modificó el apartado 2º de la Resolución de 21 de noviembre de 2005 al respecto de los abogados que ejerzan la profesión como socios en régimen de asociación¹⁰⁹⁸.

Hay que destacar como elementos significativos: uno, que la Resolución de 21 de noviembre de 2005 delimita el colectivo de abogados encuadrable en el Régimen General de la Seguridad Social por mantener una relación laboral de carácter especial en el ejercicio de su profesión y dispone que a los solos efectos de su inclusión en el RGSS se estimarán sujetos a relación laboral de carácter especial quienes ejerzan la abogacía para un despacho de abogados, individual o colectivo, con carácter retribuido, por cuenta ajena y bajo la dirección del titular; dos, determina los abogados incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social a quienes no afecta la disposición adicional primera de la Ley 22/2005; tres, trata la validez de las cotizaciones anteriores al 1 de febrero de 2006; cuatro, formaliza el alta en el Régimen General de la Seguridad Social (según la fecha en que se soliciten); y cinco, en materia de cotización, determina que los abogados sujetos a relación laboral de carácter especial

¹⁰⁹⁶ SEMPERE NAVARRO, A. V. y ARETA MARTÍNEZ, M. *Gestión Práctica de la relación laboral especial de Abogacía. (Estudio práctico del Real Decreto 1331/2006 y las Leyes 34/2006, 2/2007 y 20/2007)*. 1ª Ed. Aranzadi Thomson Reuters, 2008, pp. 189-200.

¹⁰⁹⁷ BOE núm. 280, de 23 de noviembre de 2005.

¹⁰⁹⁸ BOE núm. 3, de 4 de enero de 2006.

se someterán a las normas generales de cotización del Régimen General, a cuyo efecto quedarán comprendidos en el Grupo primero de dicho Régimen, aplicándose a efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo que corresponda a quienes ejerzan la abogacía mediante relación laboral común, además de quedar sujetos a la obligación de cotizar por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional. A partir de esta nueva regulación el encuadramiento de los abogados se ha clarificado dando cobertura de protección social a todos ellos, ya sea aplicando el Régimen General de los sujetos a la relación laboral especial bien a través cualquier otro régimen del sistema de la Seguridad Social o a través de las Mutualidades de Previsión¹⁰⁹⁹.

La creación de la relación laboral especial de los abogados que prestan sus servicios en despachos individuales o colectivos “fue una cuestión de oportunidad o/e influencias políticas que se saldará, por tanto, histórica y no lógicamente, o sea, de modo imprevisible”¹¹⁰⁰. Al respecto, transcurridos casi 20 años desde la aprobación del RD 1331/2006, es necesario reconocer que no se ha conseguido un proceso completo de laboralización de los abogados que prestan sus servicios en despachos de abogados¹¹⁰¹. Las siguientes dos razones justifican la anterior afirmación: 1. La relación laboral especial no ha logrado los objetivos deseados de regularizar la situación de los abogados con posible encuadre en el RD 1331/2006, a causa de probables resistencias de la profesión que prefiere mantener colaboraciones profesionales sin formalizar vínculo laboral¹¹⁰²; y 2. La regulación específica de esta relación laboral especial es insuficiente: remisión constante a la legislación laboral, su carácter supletorio, o inexistencia

¹⁰⁹⁹ FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. “Régimen Jurídico de la Seguridad Social aplicable a la relación laboral especial de los abogados”. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, 2007, vol. I, núm. 2, p. 333.

¹¹⁰⁰ DE LA VILLA GIL, L. E. “La relación laboral especial de los abogados. (Comentarios al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre)”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 2007, núm. 288, p. 8.

¹¹⁰¹ GARCÍA PIÑEIRO, N. P. “La relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, pp. 351-352.

¹¹⁰² LEGARRETA a modo ilustrativo recoge la evolución del número de trabajadores que constan en el sistema de información de la Seguridad Social como relación laboral de carácter especial de abogados, según datos facilitados por la TGSS en un número determinado de años: a 31 de diciembre de 2006 en alta 1.638 trabajadores; a 31 de diciembre de 2007, 1.970; a 31 de diciembre de 2008, 2.071; a 31 de diciembre de 2009, 2.195; a 31 de diciembre de 2010, 2.161; a 31 de diciembre de 2011, 2.194; a 31 de diciembre de 2012, 2.201; a 31 de diciembre de 2013, 2.193; y a 31 de diciembre de 2014, 2.333. ESTEBAN LEGARRETA, R. AS, 2012, núm. 15. BIB2012/648.

de convenio colectivo específico de la abogacía, pueden ser las causas de no haberse completado laborar esta relación con mayor profundidad. A este respecto último, el objetivo del legislador es, y así se concreta en el RD 1331/2006, potenciar la regulación colectiva a través de la disposición de un convenio colectivo de la Abogacía, hecho éste que no ha sido logrado: la existencia de un convenio colectivo habría permitido consolidar y establecer un marco jurídico común en materias tan relevantes como clasificación profesional, promoción profesional, retribución, vacaciones, etc., y no dejarlo todo en manos del acuerdo puntual del contrato de trabajo individual entre las partes concernidas y a la autonomía individual.

4. CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La extinción de esta relación laboral especial se encuentra regulada en el artículo 21 del RD 1331/2006 en el que se señala que este tipo de contrato se extinguirá por las causas, e igualmente los efectos, previstas en los artículos 49 a 56 del Estatuto de los Trabajadores, con las modulaciones o adaptaciones previstas en la norma reglamentaria: es decir, se establece que la extinción del contrato de trabajo especial estará supeditado a lo dispuesto en el propio RD 1331/2006, sin menoscabo de la disposición adicional cuarta, en la que se señala la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas laborales, como derecho supletorio.

La norma reglamentaria establece la extinción del contrato atendiendo a la existencia de voluntad de las dos partes, por lo que diferencia entre la extinción por voluntad del abogado en su condición de trabajador¹¹⁰³, y la extinción del contrato por voluntad del titular del despacho, en su consideración de empleador¹¹⁰⁴. Aunque este aspecto es tratado en el despido más adelante, que el RD 1331/2006 establezca como previsión indicada en el art. 21.2 que “la readmisión del abogado será obligatoria en caso de despido de un representante legal o sindical de los abogados o cuando el despido se hubiera declarado nulo por ser discriminatorio o haberse vulnerado derechos fundamentales” a causa de la especial confianza que envuelve a esta especial relación laboral¹¹⁰⁵, implica la posible interpretación de que los demás supuestos de

¹¹⁰³ Art. 22 del RD 1331/2006, sobre la extinción del contrato por voluntad del abogado.

¹¹⁰⁴ Art. 23 del RD 1331/2006, sobre la extinción del contrato por voluntad del titular del despacho.

¹¹⁰⁵ Precepto criticado por fondo y forma en: DE LA VILLA GIL, L. E. “La relación laboral especial de la abogacía. Una llamada de atención sobre nueve cuestiones polémicas”. *Asturias Social*. 2007, núm. 1, p. 87.

extinción que puedan ser declarados nulos, no incluidos en esa enumeración, no podrán obtener la readmisión obligatoria del abogado, a diferencia de lo previsto en la normativa laboral común¹¹⁰⁶. Al igual que se produce la paradoja que se obligue a readmitir a un abogado sobre el que la confianza ha sido rota, elemento el de la confianza clave en este tipo de relacionales laborales.

Mayor incidencia se observa en el art. 21.2 del RD 1331/2006 sobre la aplicación de la obligatoriedad de la readmisión, que está fijada “dejando a salvo el acuerdo al que puedan llegar las partes”: esta apostilla posibilita que la voluntad de las partes impera sobre la readmisión antes indicada como obligatoria, por lo que entra en conflicto la disposición de las partes con una norma imperativa, por lo que parece indicar que el acuerdo entre las partes actúa solo cuando la readmisión no sea obligatoria¹¹⁰⁷. Supone que la readmisión no es imperativa para ambas partes ni en los casos de nulidad por discriminación o lesión de derechos fundamentales o en despidos de representantes legales de los trabajadores¹¹⁰⁸.

La extinción por voluntad del abogado

El abogado puede solicitar, conforme al art. 22.1 del RD 1331/2006, la extinción del contrato de trabajo que tuviera acordado con el despacho basado en las causas y con los efectos previstos en el art. 50 ET, con derecho a la indemnización por despido improcedente¹¹⁰⁹.

¹¹⁰⁶ SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L. “La relación laboral especial de los abogados”. *Estudios de derecho judicial*, 2007, núm. 141, p. 295.

¹¹⁰⁷ GARCÍA PIÑEIRO, N. P. “La relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, pp. 343.

¹¹⁰⁸ DE LA PUEBLA PINILLA, A. “El régimen jurídico de la contratación laboral entre abogados. Comentario al RD 1331/2006, de 17 de noviembre (LA LEY 11133/2006), por el que se regula la relación laboral especial de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, BOE 18 de noviembre de 2006)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2007, núm. 1, pp. 772.

¹¹⁰⁹ Artículo 50 del ET. “Extinción por voluntad del trabajador. 1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40

El RD 1331/2006 también contempla la extinción del contrato de trabajo por la dimisión o desistimiento del abogado, es decir, puede ejercer la extinción libre y voluntaria por sin necesidad de alegar causa alguna, al igual que sucede en la relación laboral ordinaria, como así se establece en el art. 22.1 del RD 1331/2006. En esta situación, la norma exige que deberá el abogado preavisar con antelación suficiente al titular del despacho para que éste pueda adoptar, en buena lógica, las medidas que sean necesarias para evitar los perjuicios, tanto para los intereses de sus clientes como a los del propio despacho. El preaviso al que se debe el abogado será aquel establecido en convenio colectivo o en su contrato individual de trabajo, no pudiendo ser en ningún caso inferior a 45 días ni superior a tres meses.

La jurisprudencia unificada sobre la materia¹¹¹⁰ ha señalado que la dimisión del trabajador no debe disponer de una voluntad formal que deba ser declarada, sino que sólo es suficiente que “la conducta seguida (...) manifieste de modo indiscutido su opción por la ruptura o extinción de la relación laboral”¹¹¹¹, puesto que toda dimisión se basa en una voluntad del trabajador “clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito”, que ha de ser manifestada por “hechos concluyentes”¹¹¹² que no dejen margen de error sobre su intención libremente formulada¹¹¹³.

El plazo de preaviso previsto en el RD de 331/2006, dejando a las partes su acuerdo por escrito en el contrato de trabajo o así convenido por convenio colectivo, pero siempre dentro de los plazos marcados, entre el mínimo de 45 días, y máximo de tres meses, puede parecer excesivo en comparación al común fijado en 15 días por la legislación laboral común del ET: esta mayor

y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. 2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente”.

¹¹¹⁰ SSTs de 17 de mayo de 2005 y de 19 de octubre de 2006.

¹¹¹¹ SSTs de 21 de noviembre de 2000 y de 1 de octubre de 1990.

¹¹¹² STS de 10 de diciembre de 1990.

¹¹¹³ Hay que destacar la doctrina de la STSJ de Navarra de 16 de julio de 2010 (JUR/2010/363235) y de la STSJ de Valencia de 11 de marzo de 2014 (JUR/2014/122467) sobre la notificación “en forma” del preaviso, que se entiende cumplido en la dimisión del abogado si la dirección del despacho conocía su intención.

disposición de tiempo se debe a las especiales singularidades que rodea a esta relación laboral especial y al ejercicio de la abogacía¹¹¹⁴.

En línea con la singularidad y especialidad de esta relación laboral, el RD de 1331/2006 establece dos obligaciones para la situación de dimisión o desistimiento del abogado de su contrato especial de trabajo en el art. 22.2: una primera obligación de informar al titular del despacho sobre la situación en que se encuentran los asuntos que tuviera encomendados; y una segunda, concretada en poner a disposición del titular del despacho la documentación que corresponda, con el fin de que pueda encauzar los asuntos y dar continuidad al asesoramiento y defensa de los clientes por parte del despacho.

En el supuesto de que el abogado no respete el plazo de preaviso o no cumpla con la obligación de informar de los asuntos que tenga encomendados, el titular del despacho podrá exigir al abogado el resarcimiento de daños y perjuicios siempre que de la omisión de las citadas obligaciones se deriven perjuicios para el despacho.

Si en el derecho del abogado a la extinción del contrato especial de trabajo por su voluntad, éste se ejerciera por el abandono de su puesto de trabajo y ello coincidiera con la existencia de pacto de permanencia que le obligara a permanecer durante cierto tiempo en los despachos y hubiera recibido a cargo de ellos formación o especialización profesional durante cierto tiempo, por aplicación del art. 11.3 del RD 1331/2006, el despacho tendrá derecho a recibir del abogado la indemnización de daños y perjuicios que se hubiera pactado, ya sea en el convenio colectivo, ya en el contrato de trabajo: indemnización que nunca podrá ser superior a los gastos que hubiera soportado el despacho como consecuencia de la formación o especialización del abogado.

No obstante, el art. 23.3 del RD 1331/2006 establece que para la extinción del contrato de trabajo y validez por parte del empleador basado en las causas objetivas del art. 53 del ET, es precisa que en la comunicación consten con suficiente detalle las actuaciones profesionales o las relaciones con los clientes en que se base la pérdida de la confianza o el inadecuado nivel

¹¹¹⁴ SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L. “La relación laboral especial de los abogados”. *Estudios de derecho judicial*, 2007, núm. 141, p. 301.

profesional. Igualmente, el RD 1331/2006 establece que el preaviso que se conceda al abogado tenga una duración de al menos 45 días.

Una vez sea recibida la comunicación por parte del abogado, y dentro del preaviso establecido, señala el art. 23.4 del RD 1331/2006, que con independencia de que la decisión extintiva pueda ser impugnada por el abogado, éste deberá informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que tuviera encomendados y poner a disposición de este la documentación correspondiente.

Extinción por voluntad del titular del despacho

Como en el caso de extinción voluntaria del abogado sujeto a una relación laboral especial, respecto a la extinción del contrato por voluntad del titular del despacho, el RD 1331/1985 en el art. 23.1 remite al régimen común previsto en el Estatuto de los Trabajadores, en el art. 49 y siguientes, fijando el RD 1331/2006 ciertas especialidades en su art. 23.2, para el despido por causas objetivas previsto en el art. 53 del ET: a) cuando exista una manifiesta y grave quiebra de la confianza entre el abogado y el titular del despacho que tenga su origen en la actuación profesional del abogado o en su relación con los clientes y así se acredite por el titular del despacho¹¹¹⁵; y b) cuando se acredite por el titular del despacho que el abogado no mantiene un nivel profesional adecuado y, en consecuencia, no puede ejercer la profesión con plenas garantías para los intereses de los clientes.

Estas dos nuevas causas encajan en una interpretación amplia del art. 52.c) del ET, en el concepto de ineptitud del trabajador, “pues una y otra están relacionadas con las exigencias propias de la profesión de abogado, y con el principio de confianza que en ella está implícito,

¹¹¹⁵ A este respecto, importante la STSJ de Asturias de 5 diciembre de 2013 (JUR/2014/14326), que declara la procedencia de un despido objetivo basado en causa objetiva, ya que “*el demandado ha dado el debido cumplimiento a todas las formalidades exigidas para proceder a la extinción del contrato al amparo del art. 23.2.a) del RD 1331/06, ha acreditado en el juicio la realidad de los hechos que alega como motivadores de la grave quiebra de la confianza*”. Los hechos se refieren a la presentación fuera de plazo de la contestación a la demanda de un procedimiento matrimonial de modificación de medidas, no preparación de la demanda de un procedimiento monitorio que se le había encomendado y no informar de la situación de sus expedientes tras ausentarse del despacho.

pues ello exige no sólo tener los conocimientos adecuados, sino aplicarlos adecuadamente en el ejercicio de la profesión, respetando los derechos de todos incluidos los del empleador y la confianza que es el origen de la relación¹¹¹⁶.

Los dos supuestos establecidos en el art. 23.3 del RD 1331/2006 son considerados como nuevas causas objetivas del art. 53 del ET, aunque sin embargo son claramente subjetivos, en cuanto se refieren a la persona del abogado y una valoración difícilmente objetivable por el empleador titular del despacho¹¹¹⁷. Además, la exigencia de “una manifiesta y grave quiebra de confianza entre el abogado y el titular del despacho” y la necesidad de acreditar que “el abogado no mantiene un nivel profesional adecuado”, dificultan el uso de estas nuevas causas de despido objetivo que incorpora el RD 1331/2006: lo que sin duda redundaría en beneficio del trabajador, puesto que se obliga al empleador a “concretar y precisar las causas con el suficiente detalle para que puedan ser aceptadas por el órgano judicial”¹¹¹⁸. Se trata en definitiva de dos nuevos supuestos de extinción por causas objetivas claramente subjetivas¹¹¹⁹.

Otras causas de extinción

Dentro del ámbito de aplicación del RD 1331/2006, y con relación a lo dispuesto en el art. 49 del ET y siguientes sobre diferentes causas previstas extintivas, se encuentran aquellas para el contrato especial de abogado, conforme a la referencia expresa del art. 22.1 del RD por la que el contrato podrá extinguirse por las causas y con los efectos previstos en los artículos 49 a 56 del ET, con las modulaciones o adaptaciones que se establecen en el real decreto:

- Voluntad concurrente de las partes: mutuo acuerdo, causas consignadas válidamente en el contrato sin que constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario, y la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato (artículo 49.1 apartados a), b) y c) del ET).

¹¹¹⁶ FJ 6ª de la STS C-A de 16 de diciembre de 2008 (RJ/2008/5991).

¹¹¹⁷ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. “La relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos”. *Diario La Ley*, 2006, núm. 6.605, p. 18.

¹¹¹⁸ FJ 6ª STS C-A de 16 de diciembre de 2008 (RJ/2008/5991).

¹¹¹⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. “La relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos”. *Diario La Ley*, 2006, núm. 6.605, p. 26.

- Voluntad unilateral del empresario: despido fundado en un incumplimiento de este (artículo 49.1.k) del ET, aplicable según lo previsto en el artículo 55 ET, desistimiento empresarial, extinción por causas objetivas legalmente previstas (artículo 49.1.l) y 52 del ET) y despidos por fuerza mayor o despidos colectivos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 49. h), i) y art. 51 del ET).
- Voluntad unilateral de dimisión del art. 49.1.d), art. 50 del ET sobre causas justas de extinción del contrato por voluntad del trabajador, y el abandono.
- Acontecimientos externos a la voluntad de las partes: muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta y jubilación del trabajador (artículo 49.1. e) y f) del ET) y muerte, jubilación, incapacidad del empresario o extinción de su personalidad jurídica (artículo 49.1.g) del ET).

5. FUNDAMENTO Y ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DEL ABOGADO EN DESPACHOS PROFESIONALES

En el marco de esta relación laboral especial, el despido disciplinario encuentra su fundamento en la normativa establecida en el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. En concordancia con los preceptos de esta norma, el artículo 24 del mencionado Real Decreto establece que los abogados están sujetos a responsabilidad disciplinaria en el contexto de la ejecución de su contrato de trabajo¹¹²⁰. De

¹¹²⁰ Art. 24 del RD 1331/2006: “La responsabilidad disciplinaria de los abogados. 1. Los abogados están sometidos a responsabilidad disciplinaria en la ejecución del contrato de trabajo que tengan concertado con los despachos al amparo de lo establecido en este real decreto, y ello con independencia de que pueda exigírseles otro tipo de responsabilidades. 2. Los abogados incurrirán en responsabilidad disciplinaria laboral en los supuestos previstos en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en caso de incumplimiento de las obligaciones que hubieran asumido en el contrato de trabajo. Se consideran incluidas entre las infracciones laborales a que se refiere el párrafo anterior los siguientes comportamientos o conductas de los abogados: a) El incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad. b) La negativa infundada a asumir los asuntos encomendados por el titular del despacho. c) La negativa a informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que le hubiera encomendado. d) Girar minutas de honorarios u otros gastos a los clientes por los asuntos en que hubieran intervenido. 3. Corresponderá a los titulares de los despachos, de conformidad con lo previsto en este real decreto y en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo, exigir la responsabilidad disciplinaria laboral en que puedan incurrir los abogados”.

manera más amplia, el Estatuto de los Trabajadores es también un referente normativo relevante en este ámbito, dónde el artículo 54 establece las infracciones laborales, entre las cuales se enmarcan los comportamientos que pueden derivar en un despido disciplinario. Asimismo, los artículos 49 a 56 del mismo estatuto regulan las causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo por parte del empleador.

En este contexto, la fundamentación del despido disciplinario en la relación laboral especial de abogados se basa en las disposiciones de estos marcos normativos, por los que los incumplimientos profesionales y laborales que justifican el despido, como la vulneración del secreto profesional, la negativa injustificada a asumir asuntos, la falta de información sobre la situación de los casos y la emisión injustificada de minutas de honorarios, entre otros, encuentran sustento legal en los principios éticos y deberes profesionales establecidos en el Real Decreto 1331/2006 y en el marco general de las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores, como se refleja en el Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, la normativa proporciona un marco jurídico sólido para justificar el despido disciplinario en caso de incumplimientos graves de las obligaciones laborales y profesionales por parte de los abogados que prestan servicios en despachos profesionales, y en los que estos preceptos legales buscan salvaguardar la integridad de la relación laboral especial y la calidad de los servicios profesionales proporcionados por los abogados en este contexto específico.

El fundamento del despido disciplinario en la relación laboral especial de abogados que prestan servicios en despachos profesionales se basa en la necesidad de mantener la integridad, ética y calidad en el ejercicio de la profesión legal, así como en la preservación de la confianza y reputación del despacho, ya que esta forma de despido se configura como una medida extrema que puede ser adoptada en situaciones en las cuales el abogado haya incurrido en conductas que afecten gravemente los principios y valores fundamentales de la abogacía, los estándares de profesionalismo y la relación de confianza con el despacho y los clientes.

En esta relación laboral especial, el despido disciplinario se justifica cuando el abogado ha transgredido de manera sustancial sus obligaciones profesionales y laborales, con incumplimientos que abarcan una gama de comportamientos que van desde aquellas acciones

que comprometen los cimientos éticos de la abogacía hasta los desajustes que perjudican la efectividad y el funcionamiento del despacho, así como en primer lugar, la vulneración de la confidencialidad y el secreto profesional, pilares fundamentales que sustentan la relación de confianza entre el abogado y su cliente, y que constituyen la base de la comunicación franca y abierta necesaria para proporcionar asesoramiento legal de calidad: cualquier desviación en este aspecto mina la integridad de la profesión y socava la relación con los clientes. Y en segundo lugar, la negativa injustificada a asumir asuntos encomendados por el despacho conlleva una falta de compromiso con las responsabilidades inherentes a la posición del abogado en el equipo legal, lo que puede resultar en la desatención de casos importantes y la interrupción del flujo de trabajo, afectando no solo la eficiencia del despacho, sino también la confianza depositada en el profesional: la falta de información sobre la situación de los asuntos es otra transgresión significativa, ya que obstruye la comunicación interna y externa, lo que puede desencadenar en decisiones erróneas y perjudiciales para los clientes y el despacho en su conjunto.

Además, la emisión injustificada de minutas de honorarios a los clientes constituye una práctica inaceptable que puede erosionar la relación de confianza con los clientes y cuestionar la ética profesional del abogado, ya que la fijación de tarifas injustificadamente altas o la emisión de facturaciones imprecisas puede llevar a conflictos innecesarios y dañar la reputación del despacho. En última instancia, estos incumplimientos resaltan la importancia crítica de la conducta ética, la diligencia y la integridad en la relación laboral especial de abogados en despachos profesionales: el despido disciplinario, en tales casos, busca preservar la ética, la calidad y la confianza en la profesión legal, manteniendo los más altos estándares de servicio y profesionalismo en el ejercicio de la abogacía.

El despido disciplinario también puede ser fundamentado en casos de manifiesta y grave quiebra de la confianza entre el abogado y el despacho, originada en la actuación profesional del abogado o su relación con los clientes, ya que si el abogado no mantiene un nivel profesional adecuado y no puede ejercer la profesión con plenas garantías para los intereses de los clientes, el despacho podría considerar esta como una justificación válida para un despido disciplinario. En estos casos, el fundamento del despido disciplinario radica en la necesidad de preservar la confianza de los clientes en los servicios legales proporcionados por el despacho, así como en la obligación de mantener un alto nivel de ética y profesionalismo en el ejercicio de la abogacía. El despido disciplinario se convierte nuevamente en una herramienta para salvaguardar los

intereses del despacho y de los clientes, y para garantizar que se cumplan los estándares éticos y profesionales inherentes a la práctica legal.

Es importante resaltar que el fundamento del despido disciplinario en la relación laboral especial de abogados en despachos profesionales está íntimamente ligado a la necesidad de mantener la integridad de la profesión y el buen funcionamiento del despacho, ya que las acciones y conductas de los abogados pueden tener un impacto significativo en la confianza y la calidad de los servicios legales proporcionados. Ya que el ejercicio de la abogacía en el contexto de despachos profesionales conlleva una serie de responsabilidades éticas y profesionales que los abogados deben cumplir rigurosamente: en este contexto, la cuestión del alcance de la responsabilidad disciplinaria del abogado adquiere una relevancia central, y esta responsabilidad se halla regulada por disposiciones legales y normativas que buscan salvaguardar la integridad del ejercicio profesional y la confianza del público en el sistema legal.

El Real Decreto 1331/2006 representa un hito normativo al establecer las bases concretas que rigen la relación laboral excepcional de los abogados que desempeñan su labor en el ámbito de los despachos profesionales. En su artículo 24 citado, la normativa aborda la cuestión central de la responsabilidad disciplinaria de los abogados en este contexto laboral singular. Específicamente, el artículo establece que los abogados, como actores principales en esta relación laboral especial, están sujetos a la imposición de medidas disciplinarias en el curso de la ejecución de su contrato. La relevancia de este artículo radica en su reconocimiento explícito de que la responsabilidad disciplinaria no se circunscribe únicamente a las obligaciones estrictamente laborales, sino que se extiende a las responsabilidades profesionales que los abogados asumen en su ejercicio cotidiano. En consecuencia, se demanda de los abogados un comportamiento que se ajuste tanto a las normas laborales como a los principios éticos y deontológicos propios de la abogacía, doble dimensión de la responsabilidad que refuerza la premisa de que los abogados no solo son contratados para brindar servicios legales, sino también para actuar con integridad y profesionalismo en el marco de la relación laboral.

Así pues, el artículo 24 del Real Decreto 1331/2006 introduce una perspectiva integral sobre la responsabilidad de los abogados en los despachos profesionales, bajo un enfoque que resalta la necesidad de un alto grado de cumplimiento en la relación laboral, al mismo tiempo que subraya

la importancia de salvaguardar la imagen y la reputación del despacho y de la profesión en su conjunto. La inclusión de esta disposición en el marco legal de la relación laboral especial de los abogados en despachos profesionales contribuye a establecer un estándar elevado de conducta y a fortalecer la confianza de los clientes y del público en general en el ejercicio de la abogacía en este ámbito específico.

El Estatuto de los Trabajadores es otro referente normativo fundamental. Los artículos 54 a 56 establecen las infracciones laborales y las sanciones correspondientes, en los que los incumplimientos éticos y profesionales por parte de un abogado, tales como la vulneración del secreto profesional, la negativa injustificada a asumir asuntos encomendados o la emisión injustificada de minutas de honorarios, pueden ser considerados faltas disciplinarias bajo esta normativa.

Al igual que el Código Deontológico de la Abogacía Española es otra herramienta relevante que define los estándares éticos y profesionales que los abogados deben observar en su práctica, y que su observancia es esencial para garantizar un ejercicio ético de la profesión y para establecer límites claros en cuanto a la responsabilidad disciplinaria: el Código Deontológico, además, aborda aspectos como el deber de confidencialidad, la lealtad hacia el cliente y la integridad en la relación con el despacho.

En síntesis, el alcance de la responsabilidad disciplinaria del abogado en despachos profesionales es un asunto multifacético, regulado por disposiciones legales y normativas que abarcan tanto aspectos laborales como éticos. La interacción entre el Real Decreto 1331/2006, el Estatuto de los Trabajadores y el Código Deontológico de la Abogacía Española establece un marco jurídico y ético sólido que delimita la responsabilidad disciplinaria del abogado en esta relación laboral especial; responsabilidad que no solo protege la integridad de la profesión legal, sino que también preserva la confianza del público en la calidad y la ética de los servicios prestados por los abogados en el ámbito de los despachos profesionales.

En la ordenación de la prestación laboral y la organización del despacho, es su titular el empresario que ostenta un conjunto de facultades para el ejercicio de la relación laboral. Consecuencia de este poder de dirección, es el reconocimiento que el RD 1331/2006 le

reconoce para imponer sanciones a los abogados en el supuesto de que incumplan sus obligaciones contractuales¹¹²¹.

Junto a las facultades empresariales de dirección y control de la actividad laboral previstas con carácter general en el art. 20 ET¹¹²², el RD 1331/2006 en su art. 6.1 reconoce al titular del despacho una serie de facultades directivas para el ejercicio de su poder dirección.

En concreto, se reconoce al titular del despacho en el ejercicio de su poder dirección, conforme a este art. 6.1 del RD 1331/2006, las siguientes facultades: a) la organización, planificación y dirección del trabajo de los abogados que trabajen para el despacho, y ello sin perjuicio de la participación que en tales cometidos se reconozca a los mismos, que se determinará, en su caso, en los convenios colectivos o en los acuerdos alcanzados entre los despachos y los representantes de los abogados (art. 6.1.a) del RD 1331/2006); b) distribuir los clientes y los asuntos del despacho entre todos los abogados que trabajan en el mismo, así como dar las órdenes o instrucciones oportunas sobre la forma en que se hayan de prestar los servicios profesionales de los mismos (art. 6.1.b) del RD 1331/2006); y c) verificar el cumplimiento por parte de los abogados que trabajan en los despachos de las obligaciones laborales que hubieran asumido en el contrato, así como controlar la actividad profesional que desarrollen (art. 6.1.c) del RD 1331/2006).

¹¹²¹ GARCÍA PIÑEIRO, N. P. “La relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, pp. 346.

¹¹²² Art. 20 del ET sobre la dirección y control de la actividad laboral: “1. *El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue. 2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe. 3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad. 4. El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones*”.

El poder de dirección del titular del despacho no se ejercita como un “poder absoluto” o “ilimitado”¹¹²³, sino que se enfrenta a los límites propios existentes en toda relación laboral, y específicamente a los previstos en el RD 1331/2006 en esta relación laboral especial. Así, el abogado vendrá obligado a obedecer las órdenes legítimas del titular del despacho realizadas en el ejercicio regular de sus facultades directivas o de la persona en quién éste delegue¹¹²⁴: órdenes que se entienden a priori lícitas y que el abogado está obligado a cumplir y, en el supuesto de inconformidad, en su derecho de impugnar.

El poder de dirección del empresario titular del despacho se ejercita teniendo en consideración las especiales singularidades de la relación laboral especial propias sujetas al RD 1331/2006. De modo que, en esta necesaria adaptación, el titular del despacho ejercerá su poder de dirección respetando, como señala el art. 6.2 del RD 1331/2006, en todo caso “los principios y valores que son inherentes al ejercicio profesional de la abogacía y preservando en todo momento el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que imponen a los abogados las normas que rigen el ejercicio de la profesión de abogado. En particular, los titulares de los despachos deberán respetar la libertad y la independencia profesional de los abogados en el ejercicio de la profesión”¹¹²⁵. Asimismo, señala el citado art. 6.2 del RD 1331/2006 que, en el ejercicio del poder de dirección que los titulares de los despachos tiene reconocido, éstos “no podrán dar órdenes o instrucciones ni encomendar asuntos a los abogados que impliquen la realización de actividades que sean legalmente incompatibles, o que vulneren las obligaciones que legalmente tienen los abogados de no actuar en defensa de intereses en conflicto o de guardar el secreto profesional”.

Consecuencia del poder de dirección del titular del despacho es la facultad que el derecho le otorga, en caso de que así sea necesario por incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de imponer sanciones a los abogados. Este poder sancionador tiene regulación concreta en el

¹¹²³ MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Ed: Tecnos, Madrid, 2014, p. 368.

¹¹²⁴ LUJÁN ALCARAZ, J. “Disposiciones generales RD 1331/2006 y elementos de la relación laboral especial (capítulo I y II RD 1331/2006)”. *Estudios de derecho judicial*, 2007, núm. 141, p. 375.

¹¹²⁵ Al respecto, el art. 5.3 c) del RD 1331/2006 contempla la posibilidad de incumplir las órdenes e instrucciones del titular del despacho, cuando contravengan los principios y valores de la abogacía o las obligaciones que imponen a los abogados las normas que rigen la profesión.

art. 24.1 del RD 1331/2006, al disponer que los abogados “están sometidos a la responsabilidad disciplinaria en la ejecución del contrato de trabajo que tengan concertado con los despachos”. Interesante es destacar que la responsabilidad disciplinaria laboral del abogado exigida en el art. 24.1 del RD 1331/2006 es compatible con el resto de las responsabilidades a las que están sujetos los abogados en el ejercicio de su profesión (ya sean de carácter civil o penal) o aquellas propias derivadas de sus deberes profesionales y deontológicos, ya que la citada norma establece sin equívocos que el abogado se somete a la responsabilidad disciplinaria de su contrato de trabajo “con independencia de que pueda exigírseles otro tipo de responsabilidades”.

En la responsabilidad disciplinaria del abogado en el ejercicio de su profesión, se aplica lo dispuesto en el Título XI del Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española, que regula esta responsabilidad profesional del abogado, concediendo esta norma facultad disciplinaria a la autoridad judicial conforme a lo que se establezca en las leyes procesales, sanciones disciplinarias que constarán en el expediente personal del abogado, cuando éstas sean impuestas por los Tribunales¹¹²⁶.

Los abogados deberán tener presentes su responsabilidad disciplinaria profesional reguladas en los diversos artículos del Real Decreto 135/2021 del Estatuto General de la Abogacía Española. Concretamente, en referencia a los artículos: 119 (principios generales), 120 (potestad disciplinaria), 121 (principio de tipicidad), 122 (sanciones), 123 (principio de proporcionalidad), 124 (infracciones muy graves), 125 (infracciones graves), 126 (infracciones leves), 127 (infracciones para los profesionales de la abogacía), entre otros.

Al igual que ante su actuación ante juzgados y tribunales, el abogado es igualmente responsable disciplinariamente, como señala expresamente el art. 546.3 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de

¹¹²⁶ Art. 119 del Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española: “1. Los profesionales de la Abogacía y las sociedades profesionales en que participen o presten servicio están sujetos a responsabilidad disciplinaria. 2. Las facultades disciplinarias de la autoridad judicial sobre los profesionales de la Abogacía se ajustarán a lo dispuesto en las Leyes procesales. Las sanciones o correcciones disciplinarias que impongan los Tribunales al profesional de la Abogacía se harán constar en su expediente personal”.

julio, del Poder Judicial¹¹²⁷, al preceptuar que “las correcciones disciplinarias por su actuación ante los juzgados y tribunales se regirán por lo establecido en esta ley y en las leyes procesales. La responsabilidad disciplinaria por su conducta profesional compete declararla a los correspondientes Colegios y Consejos conforme a sus estatutos, que deberán respetar en todo caso las garantías de la defensa de todo el procedimiento sancionador”.

Disposiciones relativas a la coordinación de responsabilidades, así como a la incidencia de sanciones colegiales en el propio contrato de trabajo no se encuentran reguladas en el RD 1331/2006¹¹²⁸. A estos efectos, hubiera sido relevante que esta norma contemplara las consecuencias laborales que una sanción de suspensión del ejercicio de la abogacía o de expulsión del Colegio profesional, pudiera acarrear. Aunque, ante esta falta de mención específica, la doctrina señala que esta situación de suspensión del ejercicio de la abogacía o expulsión por la sanción del Colegio profesional podría conllevar, bien la suspensión del contrato de trabajo si ello estuviera convenido en convenio colectivo, contrato de trabajo o acuerdo entre abogado y titular del despacho; bien, la extinción objetiva del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida, evento previsto en el art. 52 a) del ET¹¹²⁹.

Ahondando en la responsabilidad disciplinaria del abogado sujeto al RD 1331/2006 y tratarse de una relación laboral especial, los titulares de los despachos también pueden exigir su responsabilidad disciplinaria de los abogados que incurran en los incumplimientos tipificados en la legislación laboral común. A este respecto, el RD 1331/2006 se refiere expresamente a los incumplimientos laborales máximos tipificados en el art. 54 del ET como causas de despido disciplinario, y al incumplimiento de las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo, conforme al art. 24.2 del RD 1331/2006.

Así, son consideradas infracciones laborales en las que los abogados incurrirán en responsabilidad disciplinaria laboral en los supuestos previstos en el artículo 54 de la Ley del

¹¹²⁷ BOE núm. 157, de 2 de julio de 1985.

¹¹²⁸ GARCÍA PIÑEIRO, N. P. “La relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, pp. 347.

¹¹²⁹ SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L. “La relación laboral especial de los abogados”. *Estudios de derecho judicial*, 2007, núm. 141, p. 307.

Estatuto de los Trabajadores, es decir, merecedoras de despido disciplinario, siempre que reúnan los requisitos de gravedad y culpabilidad exigidos, los siguientes comportamientos o conductas de los abogados recogidos en el citado art. 24.2 del RD 1331/2006, ampliándose las causas del artículo 54 del ET, en los siguientes comportamientos y conductas¹¹³⁰:

- a) El incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad. Esta conducta se relaciona con los deberes dispuesto en la normativa profesional de la abogacía (Código deontológico y Estatuto de la Abogacía), normativa a la que hace referencia expresa en el RD 1331/2006, art. 5.3.a) al referirse a los deberes de los abogados en la relación laboral en el ejercicio de su actividad profesional: “cumplir las obligaciones inherentes a los servicios profesionales contratados correspondientes a la profesión de abogado, de conformidad con las reglas de la buena fe y con la diligencia exigida en las normas que rigen la indicada profesión”.

Se relacionan con la concreta transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza, tal y como se recoge en el apartado d) del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- b) La negativa infundada a asumir los asuntos encomendados por el titular del despacho. Esta infracción se deriva del deber impuesto a los abogados en art. 5.3.c) del RD 1331/2006 de “cumplir las órdenes e instrucciones del titular del despacho, salvo que contravengan los principios y valores de la abogacía o las obligaciones que imponen a los abogados las normas que rigen la profesión”. Es importante notar que esta obligación de asumir los asuntos que el titular del despacho le encomiende supone una excepción a la norma general prevista en el art. 50.1 del Real Decreto 135/2021 del Estatuto de la Abogacía, precepto que señala que el abogado goza de plena libertad para aceptar o rechazar la dirección de cualquier asunto que le sea encomendado. No obstante, si asumir el asunto supone la vulneración de las obligaciones que legalmente tienen los abogados de no actuar en defensa de intereses en conflicto, o de cualquier otra obligación que les venga impuesta, o si

¹¹³⁰ SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M. El contrato de trabajo. Volumen II. Relacionales laborales especiales y contratos con particularidades. 1ª Ed. Thomson Reuters, 2011, pp. 581-582.

contraviene los valores y principios de la abogacía, ésta encomienda podría ser rechazada¹¹³¹.

Se incluye esta causa en la señalada en el artículo 54.2.b), al tratarse de indisciplina y desobediencia en el trabajo al que el abogado se debe, conforme señala el artículo 5.3 del RD 1331/2006 respecto a los deberes que el abogado asume, y en relación del poder de dirección que el titular del despacho ostenta en virtud del artículo 6.2 del RD, en el que queda incluido el poder disciplinario, conforme al sometimiento del abogado al poder disciplinario y responsabilidad disciplinaria, como señala el artículo 24.1 del RD; y en la transgresión de la buena fe contractual del art. 54.2.d) del ET.

- c) La negativa a informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que le hubiera encomendado.

Infracción extraída del art. 5.3.c) del RD 1331/2006 de cumplir las órdenes e instrucciones del titular del despacho.

Esta conducta es incluida en la genérica del artículo 54.2.b) del ET como indisciplina y desobediencia en el trabajo, ya que el deber de información del abogado al titular del despacho está repetidamente indicado a lo largo del RD 1331/2006. Así se encuentra formulado en sus siguientes apartados: artículo 22.2, deber de informar sobre los asuntos encomendados; artículo 22.3, deber de informar de estos asuntos encomendados y posibilidad de resarcimiento de daños; y art. 23.3, deber de informar en el supuesto de extinción de la relación laboral.

Igualmente, esta conducta también encuentra acomodo en la general del art. 54.2.d) del ET respecto a la buena fe contractual y al abuso de la confianza.

- d) Girar minutas de honorarios u otros gastos a los clientes por los asuntos en que hubieran intervenido.

Esta infracción se extrae tanto de la obligación del art. 5.3.a) del RD 1331/2006 respecto a las reglas de la buena fe, y del apartado e) sobre contribuir a la mejora del funcionamiento del despacho; además del deber establecido respecto a las retribuciones establecido en el art. 18.3 del RD 1331/2006 al establecer que los abogados comprendidos en la relación laboral especial “no devengarán ni podrán facturar a los clientes del despacho honorarios por los servicios prestados a los mismos”. Infracción que igualmente se incluye, aunque no

¹¹³¹ SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L. “La relación laboral especial de los abogados”. Estudios de derecho judicial, 2007, núm. 141, p. 306.

haya referencia expresa en el RD 1331/2006, al incumplimiento del art. 54.2.d) del ET respecto de la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

En línea con lo que antecede, la singularidad de esta relación especial comprende que no es el abogado (trabajador) quien concierta un servicio con un cliente sino que éste contrata el servicio con el titular del despacho: de ahí que es el titular del despacho quien factura al cliente el servicio prestado por el despacho, empleando para ello la labor profesional del abogado contratado¹¹³².

Expuesto el análisis de comportamientos que se someten al régimen del despido disciplinario por redacción expresa del RD 1331/2006, la tipificación de estas infracciones laborales previstas encaja en la causa genérica de transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza del art. 54.2.d) del ET, lo que les da especial relevancia en la determinación de la graduación de la infracción¹¹³³. Al igual que debe reiterarse la delegación a convenios colectivos y contratos individuales la capacidad de definir y concretar las causas del artículo 54 del ET, que deberán ser adaptadas a esta relación laboral especial¹¹³⁴.

A los deberes laborales básicos que a todo trabajador les son de aplicación conforme al art. 5¹¹³⁵ del ET, el RD 1331/2006 establece en el art. 2 que estos deberes (al igual que los derechos) se regulan: a) por las disposiciones del propio RD; b) por los convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados; c) por la voluntad de las partes, expresada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo dispuesto en las disposiciones y convenios

¹¹³² HERNÁNDEZ GARCÍA, S. *Relación laboral especial de los abogados en despachos individuales o colectivos* (Trabajo fin de grado). Director: Mónica Molina García. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2016, p. 11.

¹¹³³ GARCÍA PIÑEIRO, N. P. “La relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, pp. 348.

¹¹³⁴ CHAMORRO DE LA HORRA, O. M. *El despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Director: Carmen Pascual Allen. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias del Trabajo, Valladolid, 2016, p. 45.

¹¹³⁵ Art. 5.2 del ET: “a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia. b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten. c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley. e) Contribuir a la mejora de la productividad. f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo”.

colectivos antes citados; y d) por los usos y costumbres profesionales. Y con carácter supletorio, lo establecido por el ET, según dispone la DA 4ª al señalar que será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza y características especiales que concurren en esta especial relación laboral.

En base a ello, para los deberes del abogado se acude al precepto del art. 5.3 del RD 1331/2006, por el que indican como deberes laborales específicos los siguientes: a) cumplir las obligaciones inherentes a los servicios profesionales contratados correspondientes a la profesión de abogado, de conformidad con las reglas de la buena fe y con la diligencia exigida en las normas que rigen la indicada profesión; b) cumplir las obligaciones impuestas a los trabajadores en la normativa de prevención de riesgos laborales y observar las medidas de prevención que se adopten para proteger su seguridad y salud en el trabajo y la de aquellas otras personas a que pueda afectar su actividad profesional; c) cumplir las órdenes e instrucciones del titular del despacho, salvo que contravengan los principios y valores de la abogacía o las obligaciones que imponen a los abogados las normas que rigen la profesión; d) no concurrir profesionalmente con la actividad del despacho, en los términos previstos en este real decreto, en el convenio colectivo o en el contrato; e) contribuir a la mejora del funcionamiento del despacho mediante la mejora de la calidad de los servicios prestados por el mismo, y f) completar y perfeccionar su formación y capacitación profesional siguiendo las directrices del titular del despacho. Deberes a los que el abogado contratado debe dar cumplimiento en su relación laboral con el despacho individual o colectivo en el que desempeña su trabajo.

El art. 24.2 del RD 1331/2006 determina que los abogados se someten a responsabilidad disciplinaria laboral en los supuestos previstos en el artículo 54 del ET y en caso de incumplimiento de las obligaciones que hubieran asumido en el contrato de trabajo, y por indicación del art. 24.3 también en los convenios colectivos. Además de las causas del art. 54.2 del ET, el RD 1331/2006 incluye con la sanción de despido, una serie tipificada de comportamientos o conductas de los abogados: a) el incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad; b) la negativa infundada a asumir los asuntos encomendados por el titular del despacho; c) la negativa a informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que le hubiera encomendado; y d) girar minutas de honorarios u otros gastos a los clientes por los asuntos en que hubieran intervenido.

Incumplimientos que, como ha sido explicado con anterioridad, se consideran incluidos en el genérico del art. 54.2.d) respecto a la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. En el apartado dedicado a este tipo de conductas se analiza a continuación el despido en base a estos cuatro comportamientos específicos del RD 1331/2006.

A este respecto, se considera despido disciplinario la conducta del abogado constante en llevar asuntos particulares en el despacho del empresario titular y no contar con su consentimiento, ya que corresponde en el poder de dirección del titular del despacho la organización, planificación y dirección del trabajo de los abogados que trabajen para el despacho, conforme al art. 6.1.a) del RD 1331/2006¹¹³⁶.

La valoración sobre las causas de despido dentro de las relaciones laborales especiales de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, es de gran relevancia debido a la naturaleza del trabajo legal y la confianza que se deposita en estos profesionales para la representación y asesoramiento jurídico. Así, algunas de las causas más relevantes de despido propias en esta relación laboral especial son: a) incumplimiento de las normas éticas y deontológicas, ya que los abogados están sujetos a un estricto código de ética y deontología profesional, el cual regula su comportamiento y responsabilidades hacia sus clientes, colegas y el sistema judicial en general, el incumplimiento de estas normas, como la falta de confidencialidad, el conflicto de intereses o la mala praxis profesional, podría dar lugar a un despido; b) incompetencia profesional, dado que el trabajo de un abogado requiere un alto nivel de conocimientos jurídicos y habilidades legales, la incompetencia en el ejercicio de sus funciones podría poner en riesgo la defensa y representación de los clientes, al igual que la falta de capacidad para llevar a cabo eficazmente sus responsabilidades profesionales podría ser motivo de despido; c) incumplimiento de objetivos y metas, ya que en muchos despachos de abogados, se establecen objetivos y metas específicas en términos de casos ganados, clientes atendidos o ingresos generados, por lo que el incumplimiento reiterado de estos objetivos podría ser considerado como un motivo de despido; d) conducta inapropiada o conflictiva, debido a

¹¹³⁶ Sentencia del Juzgado de lo Social, núm. 1 de Murcia, Sentencia 306/2022 de 4 de noviembre de 2022, Rec. 360/2021. Ponente: Díaz Molina, Salvador. LA LEY 293502/2022.

que la relación entre abogados y clientes, así como con el resto del personal del despacho, requiere de una actitud profesional y respetuosa, una conducta inapropiada, como comportamientos agresivos, irrespetuosos o desleales, podría tener serias consecuencias laborales; e) mala gestión financiera o de recursos, a causa de que los abogados que trabajan en despachos pueden tener acceso a información financiera y recursos del bufete, una mala gestión de estos recursos o incluso casos de malversación podrían constituir causas de despido.

Es importante destacar que el trabajo de los abogados en despachos es altamente especializado y sensible, ya que están involucrados en asuntos legales que pueden afectar directamente la vida y el patrimonio de sus clientes. Por esta razón, la confianza y la ética profesional son fundamentales en esta relación laboral especial, máxime cuando el despido de un abogado en un despacho no solo afecta al individuo en cuestión, sino que también puede tener implicaciones para los clientes y la reputación del bufete. Por tanto, las causas de despido deben ser cuidadosamente evaluadas y justificadas, asegurando que se respeten los derechos laborales del trabajador y que se protejan los intereses de los clientes y la integridad del despacho. Así, las causas de despido dentro de las relaciones laborales especiales de los abogados en despachos deben ser abordadas con especial atención a la ética y el desempeño profesional, considerando el impacto que una decisión de este tipo puede tener tanto en el individuo como en la firma legal, donde elementos como la confianza, la competencia y la responsabilidad son pilares fundamentales en esta relación laboral especial, y su preservación es esencial para el buen funcionamiento del sistema judicial y la prestación de servicios legales de calidad.

6. FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD

El deber básico del art. 5.a) del ET respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, por parte del trabajador se encuentra detrás del comportamiento establecido por parte del trabajador especial sobre la asistencia y puntualidad en el trabajo.

Por ello, situaciones como la de una abogada que tenía encomendada por el titular del despacho un asunto civil matrimonial, en su comportamiento tuvo faltas continuadas de asistencia al trabajo, abandonando su actividad laboral y por tanto el servicio debido a su cliente asignado. La gravedad de los hechos justificaron su despido, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo

23.2.a) del RD 1331/2006, alegando la empresa grave quiebra de confianza. El Tribunal atendió a estas razones en base a la realidad de los hechos que se presentar fuera de plazo la contestación a la demanda de un procedimiento matrimonial, no preparación de la demanda del proceso monitorio encomendado y tampoco informó de la situación de sus expedientes tras ausentarse del despacho, por lo que queda justificada plenamente la extinción por pérdida de confianza entre las partes¹¹³⁷.

Por ello, la no justificación de ausencias al trabajo, por causas que no se consideran justificadas, constituye un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales que justifica el despido disciplinario del trabajador¹¹³⁸.

7. INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA EN EL TRABAJO

Este comportamiento se relaciona con el deber especial del abogado regulado en el art. 5.3.c) del RD 1331/2006, que establece que el abogado debe “cumplir las órdenes e instrucciones del titular del despacho, salvo que contravengan los principios y valores de la abogacía o las obligaciones que imponen a los abogados las normas que rigen la profesión”, del deber laboral básico del art. 5.c) del ET de “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”. En este sentido, la indisciplina laboral constituye un incumplimiento grave de las obligaciones laborales y justifica el despido disciplinario, siempre y cuando exista la debida proporcionalidad entre la infracción y la sanción aplicada, en un incumplimiento que debe ser suficientemente grave, constatado y probado¹¹³⁹.

8. OFENSAS VERBALES Y FÍSICAS

Regulada en el art. 54.2.c) del ET, la amplia jurisprudencia y múltiples sentencias considera como tales tanto las ofensas físicas como las verbales, entre las que están todo tipo de expresiones, orales o escritas, que sean una ofensa moral para la persona que la sufre o recibe,

¹¹³⁷ STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 5 de diciembre de 2013, rec. 1810/2013. STSJ AS 4131/2013 - ECLI:ES:TSJAS:2013:4131.

¹¹³⁸ Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 2002, abogado relación laboral ordinaria.

¹¹³⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de junio de 2013.

considerándose igualmente ofensivo el ataque injusto a una persona para perjudicarla en su honor o vejlarla en su dignidad humana, realizando acciones dirigidas a la deshonra, el descrédito o el menosprecio de la persona ofendida¹¹⁴⁰.

Esta causa encuentra relación con el deber del trabajador establecido en el 5.a) de “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”. Este tipo de comportamientos justifica el despido disciplinario del abogado trabajador¹¹⁴¹.

9. TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL

El art. 54.2.d) del ET incluye la transgresión de la buena fe contractual (así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo) como causa de despido disciplinario, en relación con el deber básico del trabajador del art. 5.c) del ET, de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, configurándose como la conducta exigible al trabajador para cumplir con sus obligaciones contractuales; y en cumplimiento del deber especial del art. 5.3.a) del RD 1331/2006, que determina el deber de cumplir las obligaciones inherentes a los servicios profesionales contratados correspondientes a la profesión de abogado, de conformidad con las reglas de la buena fe y con la diligencia exigida en las normas que rigen la indicada profesión.

En esta causa quedan incluidas por extensión las señaladas específicamente para esta relación laboral especial en el art. 24.2 del RD 1331/2006: a) el incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad; b) la negativa infundada a asumir los asuntos encomendados por el titular del despacho; c) la negativa a informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que le hubiera encomendado; y d) girar minutas de honorarios u otros gastos a los clientes por los asuntos en que hubieran intervenido.

Ante la situación de asignación de un supervisor para que corrigiera la actividad de un abogado contratado por el titular de un despacho, que fue utilizado como causa de despido disciplinario

¹¹⁴⁰ STSJ de Cataluña, rec. 840/2020, de 17 de junio de 2020, ECLI:ES:TSJCAT:2020:3622.

¹¹⁴¹ Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22 de octubre de 2002.

alegando la pérdida de confianza, se precisa existan hechos continuados y no una única mala práctica por el abogado trabajador, existencia de otros hechos (no necesariamente de la misma gravedad) que unidos al anterior pongan de manifiesto la causa alegada de pérdida de confianza: se exige tanto reiteración de la conducta como precisión de la impericia alegada, además de deber exigirse que la pérdida de confianza tenga origen en la actuación profesional del abogado o en su relación con los clientes y así se acredite por el titular del despacho¹¹⁴².

De hecho, transgredir la buena contractual y el abuso de confianza y exigirse como causa de extinción del contrato de trabajo, también prevista en el art. 24 del RD 1331/2006, y lograr ser calificada como despido disciplinario, requiere que, una vez cumplidos los requisitos formales de validez exigidos en el artículo 55.1 del ET, queden acreditados los hechos motivadores que son manifestados en la carta de despido y que además, tales hechos sean integradores de la causa típica, legalmente prevista, que fundamente la decisión sancionadora unilateral del empresario del despido, despido que además debe ser realizado con un criterio gradualista, buscando la necesaria proporción entre la infracción, la persona que la comete, las circunstancias concurrentes y la gravedad de la sanción que se impone, y siempre que la conducta imputada revista la gravedad y culpabilidad necesarias para ser subsumida en causa de despido¹¹⁴³.

Específicamente, en materia de incumplimiento de los deberes de confidencialidad y secreto profesional, el despido disciplinario de un abogado se produjo por haber revelado información confidencial de un cliente sin autorización del despacho profesional¹¹⁴⁴; por haber utilizado el abogado información confidencial de un cliente para beneficio propio¹¹⁴⁵; o por haber revelado el abogado información confidencial de un cliente a un tercero sin autorización¹¹⁴⁶.

¹¹⁴² Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia 720/2014 de 22 de septiembre de 2014, Rec. 501/2014. Ponente: Oro-Pulido Sanz, José Ignacio de. LA LEY 167769/2014.

¹¹⁴³ Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 2554/2016 de 7 de diciembre de 2016, Rec. 2288/2016. Ponente: Gutiérrez Campos, Isolina Paloma. LA LEY 185355/2016.

¹¹⁴⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de junio de 2015.

¹¹⁴⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de mayo de 2018.

¹¹⁴⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 2014.

10. DISMINUCIÓN CONTINUADA Y VOLUNTARIA EN EL RENDIMIENTO

La disminución del rendimiento, encuadrada como causa de despido disciplinario en el art. 54.2.e) del ET, se encuentra relacionada con el deber del trabajador del art. 5.e) del ET de contribuir a la mejora de la productividad de la empresa: causa que puede desembocar en el despido como sanción impuesta por el empresario; además de estar relacionado con los deberes especiales del RD 1331/2006 del art. 5.3.a) respecto a cumplir las obligaciones inherentes a los servicios profesionales contratados correspondientes a la profesión de abogado, de conformidad con las reglas de la buena fe y con la diligencia exigida en las normas que rigen la indicada profesión.

Con relación a la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, puede ser una causa de despido disciplinario, siempre y cuando se haya producido un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales por parte del trabajador. Concretamente, un abogado disminuye de manera continuada su rendimiento en la gestión de los asuntos encomendados por el titular del despacho, incumpliendo así sus obligaciones contractuales, es considerada causa de despido disciplinario al ser una disminución voluntaria que no tenía una causa justificada¹¹⁴⁷.

11. EMBRIAGUEZ HABITUAL Y TOXICOMANÍA

Este incumplimiento establecido por el art. 54 del ET encuentra acomodo en el deber básico del art. 5.a) respecto de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, por parte del trabajador, y del art. 5.3.a) del RD 1331/2006 sobre la obligación de cumplir las obligaciones inherentes a los servicios profesionales contratados correspondientes a la profesión de abogado, de conformidad con las reglas de la buena fe y con la diligencia exigida en las normas que rigen la indicada profesión.

La embriaguez habitual puede ser causa de despido disciplinario en la medida en que afecte al rendimiento del trabajo, siempre y cuando se hayan seguido los procedimientos establecidos en la normativa laboral y se haya demostrado que ha habido un incumplimiento grave y culpable

¹¹⁴⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de fecha 16 de noviembre de 2016.

de las obligaciones laborales por parte del trabajador si afecta al rendimiento en el trabajo del abogado¹¹⁴⁸.

12. ACOSO DISCRIMINATORIO O POR MOTIVOS SEXUALES

En términos generales, la STSJ de 29 de julio de 2013 (AS/2013/2104) que declaró nulo el despido disciplinario efectuado en base a las causas previstas en las letras b), d) y e) del art. 54.2 ET por concurrir acoso moral (asignación de despacho separado del resto de los integrantes de la misma área; encomienda de tareas no facturables y exclusión de reuniones) que se revela por negativa inicial a reingreso tras excedencia, cuando procedía legalmente. Así, se considera despido disciplinario de un abogado acosar sexualmente a una compañera de trabajo en la que la conducta del abogado vulneraba la dignidad y el derecho al respeto de su compañera de trabajo¹¹⁴⁹ o el comportamiento de un abogado por acosar a una compañera de trabajo por razón de género, en el que el acoso se había producido de forma reiterada e incluía comentarios de carácter sexual, propuestas inapropiadas y comportamientos intimidatorios¹¹⁵⁰.

13. PROCEDIMIENTO Y CONSECUENCIAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

Los abogados están sometidos al régimen disciplinario dispuesto en el RD 1331/2006, correspondiendo, a los titulares de los despachos profesionales la facultad de sancionar los incumplimientos del profesional, atendiendo, dice el art. 25, “a la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el convenio”.

En conformidad a lo establecido en el art. 24.3 del RD 1331/2006, la responsabilidad disciplinaria laboral del abogado alcanza igualmente a lo dispuesto en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo, responsabilidad que puede ser exigida por el titular del despacho.

¹¹⁴⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid a la que se hace referencia es la Sentencia núm. 327/2016, de fecha 21 de octubre de 2016, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 487/2016.

¹¹⁴⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 499/2019, de 15 de noviembre de 2019.

¹¹⁵⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 312/2016, de 18 de mayo de 2016.

Hasta la fecha, hay ausencia de convenio colectivo nacional para este sector de los despachos de abogado, pese a que las múltiples referencias del RD 1331/2006 a lo acordado en convenio colectivo dimensiona su importancia debido a que regularía el régimen de faltas y sanciones.

La ilustración en la aplicación de convenios colectivos hace necesario el empleo de dos ejemplos de indudable interés académico, con relación a los regímenes disciplinarios previstos en los dos convenios colectivos del sector que hasta la fecha han sido publicados: el convenio colectivo de Despachos de Abogados de las Islas Baleares¹¹⁵¹ y el convenio colectivo para el Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria¹¹⁵², que prevén la graduación de faltas y sanciones aplicables.

- Convenio colectivo de Despachos de Abogados de las Islas Baleares.

El régimen disciplinario se regula en el Capítulo VII: arts. 32 a 34.

Respecto a las faltas, señala el convenio colectivo que los trabajadores sujetos al convenio colectivo podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo 32.

Así, el convenio considera faltas leves las siguientes: 1. El retraso, negligencia o descuido leves en el cumplimiento de las tareas encomendadas; 2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural; 3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio hasta 15 minutos durante la jornada, sin que del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física; 4. No comunicar la ausencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo

¹¹⁵¹ Publicado en el BOIB núm. 70, de 10 de mayo de 2007. Resolución de la directora general de Trabajo de 23 de abril de 2007. Se advierte que el art. 3 del convenio excluye expresamente de su ámbito de aplicación funcional a *“la persona que esté incluida dentro del campo de aplicación de cualquier relación laboral de carácter especial”*.

¹¹⁵² Publicado en el BOC núm. 161, de 22 de agosto de 2019. Se advierte que el art. 2 señala que, para su ámbito funcional, el convenio colectivo *“es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre todas las empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º. 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y quienes les presten servicios laborales de acuerdo con la legislación vigente”*.

hecho; 5. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada dentro de un mes natural; y 6. La falta de aseo y limpieza personal.

Tipifica como faltas graves las siguientes: 1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física; 2. No entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo; 3. La falta de asistencia al trabajo de dos días, sin causa justificada, dentro de un mes natural; 4. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre natural, cuando hayan mediado sanciones por las mismas; 5. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones; 6. La falta de aseo y limpieza personal cuando afecte a la imagen ante el público clientela, profesionales o a la convivencia; 7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social; 8. El empleo de tiempo y materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio; y 9. La desatención o trato desconsiderado a los clientes que no incluya ofensas verbales o físicas los mismos.

Y, considera faltas muy graves: 1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un mes o más de cuatro días en un período de tres meses naturales; 2. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, clientes, usuarios o a la empresas, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas; 3. Realizar trabajos que cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad; 4. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y clientes o usuarios; 5. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales, en la prestación normal de trabajo; 6. Abandonar el trabajo sin causa justificada causando graves perjuicios a la Empresa; 7. Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo mandos, o con los usuarios; 8. Competencia desleal; 9 Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros; 10. Acoso sexual. Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, con el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo; 11. La reincidencia

en falta grave en el período de seis meses naturales, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción; 12. La desobediencia grave a los superiores en materia laboral, sin causa justificada; 13. Comunicar o difundir hechos, datos o información reservada de clientes, conocida con motivo u ocasión de su trabajo; 14. Cualquier otra infracción tipificada como muy grave en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Los citados incumplimientos laborales llevan aparejadas sanciones, como así se indica en el art. 33 que pueden ser desde una simple amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, por falta leve; una suspensión de empleo y sueldo de tres a sesenta días, por falta grave; hasta la sanción de suspensión de empleo y sueldo de sesenta a noventa días o el despido.

Este convenio obliga, por el art. 33, a que “de toda sanción leve, grave y muy grave se dará copia a los delegados de personal o comité de empresa de los trabajadores, si los hubiere, en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador”.

- Convenio colectivo de Sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria.

El régimen disciplinario se regula en el Capítulo VIII: arts. 36 a 38.

Los trabajadores pueden ser sancionados en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los arts. 36 (faltas) y 37 (imposición de sanciones) del convenio colectivo, graduando las faltas disciplinarias de los trabajadores que fueran cometidas con ocasión del trabajo que realicen, en faltas leves, graves y muy graves.

El convenio colectivo considera faltas leves los siguientes comportamientos del trabajador:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas; 2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural; 3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio hasta 15 minutos durante la jornada, sin que del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física; 4. No comunicar la ausencia justificada al trabajo, salvo que se

pruebe la imposibilidad de haberlo hecho; 5. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada dentro de un mes natural; y 6. La falta de aseo y limpieza personal.

Con relación a las faltas graves, el convenio considera tales: 1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física; 2. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo; 3. La falta de asistencia al trabajo de dos días, sin causa justificada, dentro de un mes natural; 4. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre natural, cuando hayan mediado sanciones por las mismas; 5. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones; 6. La falta de aseo y limpieza personal cuando afecte a la imagen ante el público clientela, profesionales o a la convivencia; 7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social; y 8. El empleo de tiempo y materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

Finalmente, son calificadas como faltas muy graves: 1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un mes o más de cuatro días en un período de tres meses naturales; 2. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas; 3. Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad; 4. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y usuarios; 5. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales, en la prestación normal del trabajo; 6. Abandonar el trabajo sin causa justificada causando grave perjuicio a la Empresa; 7. Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, mandos, o con los usuarios; 8. Competencia desleal; 9. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros; 10. Acoso sexual. Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, con el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo; 11. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses naturales, aunque sea de distinta

naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción; 12. La desobediencia grave a los superiores en materia laboral, sin causa justificada; y 13. Comunicar o difundir hechos, datos o información reservada de clientes, conocida con motivo u ocasión de su trabajo.

Los incumplimientos laborales tipificados como faltas llevan las sanciones establecidas en el art. 37 del convenio colectivo, que comprende sanciones que pueden ser desde una simple amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, por falta leve; la suspensión de empleo y sueldo de tres a sesenta días, por falta grave; hasta la sanción de suspensión de empleo y sueldo de sesenta a noventa días o el despido.

Finalmente, y sin perjuicio de la necesaria notificación previa, el convenio colectivo obliga para toda sanción leve, grave y muy grave que se entregue copia a los delegados de personal o comité de empresa de los trabajadores, si los hubiere, en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador.

El análisis de sendos convenios colectivos arroja que ambos regulan el procedimiento sancionador de igual manera, tanto en materia de faltas como en la imposición de sanciones. En la relación laboral especial, la imposición de cualquier sanción requiere comunicación escrita al abogado en la que se haga constar la fecha y los hechos que la motivan¹¹⁵³.

Además, antes de adoptarse la decisión sancionadora debe darse el trámite de audiencia al abogado. Trámite de audiencia que recuerda al previsto en la legislación laboral común para el supuesto de despido de trabajadores afiliados a un sindicato, en el que el empresario debe dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical¹¹⁵⁴.

En todo lo no fijado en la norma reglamentaria, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, tal y como prevé la DA 4ª del RD 1331/2006. En todo caso, el abogado podrá impugnar la sanción impuesta por el titular del despacho ante los órganos judiciales del

¹¹⁵³ Art. 25.2 del RD 1331/2006. A diferencia de la relación común ordinaria, que sólo exige comunicación escrita la sanción de faltas graves y muy graves (art. 58.2 del ET).

¹¹⁵⁴ Art. 25.2 del RD 1331/2006 y art. 55.1 del ET, respectivamente.

orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal especial prevista en los arts. 114 y 115 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Al respecto del despido disciplinario, la generalidad en el procedimiento disciplinario de este tipo de relaciones laborales comprende, conforme al artículo 24.2 del RD, la remisión expresa a lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo del Estatuto de los Trabajadores trata del despido disciplinario por el incumplimiento grave y culpable del trabajador, listando en el apartado 2, las causas que conllevan esta decisión del empresario¹¹⁵⁵.

Es requisito para la validez del procedimiento sancionador que la comunicación se realice por escrito, indicando la fecha y los hechos que motivan su despido, siendo necesario con carácter previo el trámite de audiencia al abogado: si bien no se fija un plazo para este trámite, la doctrina entiende que debe ser razonable y permita el tiempo suficiente para articular la objeción y justificación que se estime conveniente¹¹⁵⁶.

En todo caso, indica el tercer párrafo del art. 25, la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones impuestas por el titular del despacho serán recurribles ante la jurisdicción social.

Conforme a la aplicación de la norma específica de esta relación laboral especial, el RD 1331/2006, su art. 2 configura las fuentes que conciernen a sus derechos y obligaciones y establece el orden de prelación: primero, las disposiciones del propio RD; segundo, los convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados; tercero, la voluntad de las partes, expresada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo dispuesto en las disposiciones y convenios colectivos antes citados; cuarto, los usos y costumbres profesionales; y, quinto, conforme a la DA 4ª, la aplicación del ET -como derecho

¹¹⁵⁵ SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M. *El contrato de trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*. 1ª Ed. Thomson Reuters, 2011, p. 581.

¹¹⁵⁶ HERNÁNDEZ ROBLES, S. *La improcedencia del despido disciplinario y la problemática práctica de sus efectos. Singular referencia al régimen laboral de carácter especial de la profesión de abogado* (Trabajo fin de máster). Director: ROSARIO ALONSO HERRERO. Universidad de Salamanca, Escuela de Práctica Jurídica, Salamanca, 2016, p. 55.

supletorio- y demás normas laborales de general aplicación en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza y características especiales que concurren en esta relación laboral.

Efectos del despido disciplinario declarado procedente

Respecto a la declaración de procedencia sobre el despido disciplinario del art. 55.4 del ET, se considera despido procedente aquel que acredite el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación, conforme al art. 55.1 del ET, en que se exige que el despido sea “notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, aunque, debe estudiarse la existencia de otras formalidades por el convenio colectivo”. Sobre la comunicación escrita del despido, el artículo 55 del ET establece que "el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos".

Efectos del despido declarado improcedente

El despido declarado improcedente tiene como consecuencias las indicadas en el art. 56 del ET. La aplicación de este precepto se realiza conforme a lo dispuesto en el art. 21.1 del RD 1331/2006, en que establece que la extinción del contrato se podrá realizar por las causas y efectos previstos en los arts. 49 a 56 del ET.

El art. 56 establece como efectos del despido, los siguientes:

- Declarada la improcedencia, en el plazo máximo de 5 días desde la notificación de la sentencia, el empresario optará entre “la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades” (art. 56.1 del ET).
- La opción por la indemnización determina la “extinción del contrato de trabajo en la fecha del cese efectivo” (art. 56.1 del ET).
- La opción por la readmisión supone que el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación, en cuantía equivalente a “una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la

improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación” (art. 56.2 del ET).

- De no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la readmisión (art. 56.3 del ET).

Al respecto de la indemnización, el art. 110 de la LRJS (Ley reguladora de la jurisdicción social) dispone, en su apartado 1.c), que en los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial: el RD 1331/2006. Sin embargo, el procedimiento sancionador en el caso de estas relaciones laborales especiales se regula expresamente en el art. 25 del RD 1331/2006, fijando las siguientes normas que han de ser debidamente cumplidas:

1. Los titulares de los despachos sancionarán los incumplimientos de las obligaciones laborales de los abogados atendiendo a la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el convenio. Se remite por tanto el procedimiento sancionador a lo preceptuado por el convenio colectivo del sector que esté vigente, al que se añade lo acordado a este respecto en las obligaciones acordadas en el contrato de trabajo, conforme al art. 24.2 del RD. 1331/2006.
2. La sanción de las faltas requerirá la comunicación escrita al abogado en la que se haga constar la fecha y los hechos que la motivan. Antes de adoptar la decisión sancionadora, deberá darse el trámite de audiencia al abogado, conforme al art. 25.2 del RD 1331/2006. Dos son los requisitos que deben realizarse para proceder a la sanción de faltas, entre las que se encuentra el despido: comunicación escrita, señalando fechas y hechos que lo motivan; y trámite previo de audiencia.
3. En todo caso, la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones impuestas por el titular del despacho serán recurribles ante la jurisdicción social. Apartado que reitera el ámbito jurisdiccional social de aplicación en este tipo de relación laboral especial, en línea con lo fijado en la DA 3ª, que sitúa en esta jurisdicción la resolución de los conflictos que surjan entre las partes de la relación laboral que se regula en el RD 1331/2006, tanto individuales como colectivos.

Efectos del despido declarado nulo

La regulación del efecto de declaración de nulidad, conforme al art. 55.6 del ET implica, en principio, “la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”. Sin embargo, la norma especial recogida en el art. 21.2 del RD 1331/2006 señala que en atención a la especial confianza que caracteriza a esta relación laboral especial, y dejando a salvo el acuerdo al que puedan llegar las partes, la readmisión del abogado será obligatoria en caso de despido de un representante legal o sindical de los abogados o cuando el despido se hubiera declarado nulo por ser discriminatorio o haberse vulnerado derechos fundamentales.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL PERSONAL CIVIL NO FUNCIONARIO EN ESTABLECIMIENTOS MILITARES

1. La singular regulación del personal civil no funcionario en establecimientos militares. 2. El concepto jurídico de personal civil no funcionario en establecimientos militares. 3. Normas especiales y normas generales en el ámbito de los establecimientos penitenciarios. 4. Causas de extinción de la relación laboral. 5. Disciplina “en la empresa” y salvaguarda de la defensa nacional como fundamento de las facultades disciplinarias del empleador. 6. El elenco de causas de despido disciplinario. 7. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad. 8. Embriaguez habitual y toxicomanía. 9. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos encomendados. 10. Hurto o robo al establecimiento, a compañeros o a otras personas. 11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento. 12. Ejercicio de actividad ilegal con quebranto de la disciplina o perjuicio para otros trabajadores o para el establecimiento. 13. Desperfectos causados por voluntad, negligencia o imprudencia. 14. Desobediencia a las órdenes de los superiores y quebranto de la disciplina. 15. Violación del secreto de la correspondencia y revelación de datos reservados. 16. Comportamiento contrario a la neutralidad política y sindical. 17. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario. 18. Particularidades del personal al servicio de las bases militares de EEUU en España.

1. LA SINGULAR REGULACIÓN DEL PERSONAL CIVIL NO FUNCIONARIO EN ESTABLECIMIENTOS MILITARES

Su régimen legal está contenido en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio¹¹⁵⁷, por el que se regula el trabajo del Personal Civil no Funcionario en los Establecimientos Militares, y está amparado en el mandato de DF 7ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores¹¹⁵⁸, que conmina al Gobierno, a propuesta de los Ministerios de Defensa y Trabajo, y en el plazo de tres meses, la regulación de esta relación laboral especial, que había estado regulándose por el Decreto 2525/1967, de 20 de octubre, por el que se aprobó la

¹¹⁵⁷ Publicado en el BOE núm. 251, de 18 de octubre de 1980.

¹¹⁵⁸ Publicada en el BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

Reglamentación del Trabajo del Personal Civil no funcionario de la Administración Militar¹¹⁵⁹, de manera que se incorporasen a la nueva regulación “cuantas normas y disposiciones de la presente Ley sean compatibles con la debida salvaguarda de los intereses de la defensa nacional”¹¹⁶⁰.

Para el cumplimiento de este mandato de la Ley 8/1980, por el que solicitaba una regulación específica para un colectivo específico¹¹⁶¹, el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, se vierten los preceptos del Estatuto del trabajador sin otras singularidades en cuanto a su aplicación que aquellas que vienen impuestas por la cláusula de salvaguarda de la defensa nacional y se han considerado indispensables, además por supuesto, de respetar los derechos básicos reconocidos por la Constitución, conforme al art. 2.2 de la Ley 8/1980, en relación a las relaciones laborales de carácter especial, entre las que no se incluye el trabajo del Personal Civil no Funcionario en los Establecimientos Militares, en el listado del art. 2.1, de manera expresa, aunque se deja la puerta abierta en el artado g), al indicar que también será relación laboral especial “cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley”.

La norma de regulación de esta relación laboral especial, en la necesidad de actualizar y adaptar su contenido a la exigencia del mandato impuesto por la Ley 8/1980, incorpora disposiciones de la anterior Reglamentación, atendiendo a las especiales necesidades de los establecimientos militares y su régimen interno. Entre las novedades que el RD 2205/1980 incorpora, el preámbulo recoge las siguientes: a) el reconocimiento y la regulación de los derechos de representación de los trabajadores; b) el derecho a la negociación colectiva, atendiendo a las

¹¹⁵⁹ La DF 1ª del RD 2205/1980 derogó expresamente este Decreto 2525/1967: “*Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a este Decreto y expresamente la Reglamentación de trabajo del personal civil no funcionario al servicio de la Administración Militar, aprobada por Decreto dos mil quinientos veinticinco/mil novecientos sesenta y siete, de veinte de octubre*”.

¹¹⁶⁰ DF 7ª de la Ley 8/1980: “*El Gobierno, en el plazo de tres meses, y a propuesta de los Ministerios de Defensa y Trabajo, regulará la prestación de trabajo del personal civil no funcionario dependiente de Establecimientos militares, de modo que se incorporen a su texto cuantas normas y disposiciones de la presente Ley sean compatibles con la debida salvaguarda de los intereses de la defensa nacional*”.

¹¹⁶¹ SÁNCHEZ TRIGUERO, C. “La relación laboral del personal civil no funcionario al servicio de Establecimientos militares”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 364.

especiales circunstancias que se producen en los Establecimientos militares; c) el sometimiento a los órganos jurisdiccionales del orden social, en lugar de al Ministerio de Defensa, como anteriormente se producía, tal y como se recoge en el art. 73.1 del RD 2505/1980¹¹⁶², siguiendo la tramitación correspondiente conforme a la Ley de Procedimiento Laboral, con las salvedades recogidas en el art. 73.2 del RD 2205/1980¹¹⁶³; y d) la incorporación de una serie de disposiciones en materia de derechos y deberes básicos.

El vigente RD 2205/1980, de 13 de junio, que regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares, desde su publicación ha sufrido varias modificaciones a lo largo de los años. Concretamente, se realizaron corrección de errores tanto el 23 de octubre de 1980 (BOE núm. 255) incluyendo los textos omitidos, como el 17 de noviembre de 1980 (BOE núm. 276) de erratas detectadas; y ha sido sustituido el Anexo 5ª por varias normas, cumpliendo

¹¹⁶² Art. 73.1 del RD 2205/1980: “Las resoluciones de la Administración Militar que agoten la vía administrativa en materia laboral, serán en todo caso, ejecutivas, sin perjuicio de que pueda formularse contra ellas la correspondiente reclamación ante el Órgano Jurisdiccional competente del Orden Social, en el término de veinte días a partir de la notificación de aquellas”.

¹¹⁶³ Art. 73.2 del RD 2205/1980: “Admitida la demanda a trámite, la Magistratura recabará del Ministerio de Defensa, que lo cumplimentará en el plazo de quince días, el expediente instruido y cuanta otra información considere procedente, y seguirá la tramitación que corresponda conforme a la Ley de Procedimiento Laboral, sin otras salvedades que las que a continuación se expresan: a) No podrá practicarse diligencia alguna dentro de los recintos militares, buques o aeronaves de guerra, sin el previo conocimiento y autorización de la Autoridad Militar. El Ministerio de Defensa podrá denegarla si entendiera que existen razones para ello en función del interés de la Defensa Nacional, si bien en tales casos facilitará cuanta información, que no comprometa dicho interés, pueda estimarse conducente a lograr, en lo posible, la finalidad perseguida. b) La comparecencia ante el Órgano Jurisdiccional, por razón de cargo o destino en representación de la Administración Militar, de personal militar o civil dependiente de las Fuerzas Armadas, habrá de solicitarse a través del Mando de Personal del Cuartel General que corresponda o del Subsecretario de Defensa cuando se trate de personal con destino en el Órgano Central de dicho Departamento. Las citadas Autoridades podrán ordenar la comparecencia solicitada o acordar que se sustituya por informe escrito en los términos a que se refiere el artículo quinientos noventa y cinco de la Ley de Enjuiciamiento Civil”.

la instrucción de su DF 3^a¹¹⁶⁴; la Orden 1/1981, de 8 de enero¹¹⁶⁵; por la Orden 3/1982, de 8 de enero¹¹⁶⁶; y por la Orden de 20 de julio de 1983¹¹⁶⁷.

El RD 2205/1980 publicado, como ya se ha tratado, en cumplimiento del mandato dispuesto en la DF 7^a de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en la actualidad derogada, dispuso por su DT 4^a que estaría vigente hasta 31 de diciembre de 1980 la Orden del Ministerio de Defensa de 28 de enero, por la que se aprobó un nuevo cuadro de retribuciones para el personal civil no funcionario al servicio de la Administración Militar, sobre retribuciones básicas y complementarias¹¹⁶⁸.

Por la DF 1^a, el RD 2205/1980 dispuso la derogación de cuantas normas se le opusieran, y expresamente derogó la hasta entonces vigente Reglamentación de trabajo del personal civil no funcionario al servicio de la Administración Militar, que había sido aprobada por el Decreto 2525/1967, de 20 de octubre¹¹⁶⁹. Conforme a su art. 1, la Reglamentación regía las relaciones laborales “entre el personal civil no funcionario y los Establecimientos militares de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire encuadrados en la organización de los respectivos departamentos ministeriales o bajo la dependencia de los mismos”.

El Decreto 2525/1967 sufrió hasta su derogación de diversas modificaciones a lo largo del tiempo que estuvo vigente, señalando entre las más importantes la llevada a cabo de diversos preceptos por el Real Decreto 3381/1978, de 26 de diciembre¹¹⁷⁰, con el fin de realizar adaptaciones terminológicas y la mejora de redacción, con el objetivo de “superar las dudas de

¹¹⁶⁴ DF 3^a del RD 2205/1980: “Se faculta al Ministerio de Defensa para que, previo informe del Ministerio de Hacienda, determine, mediante Orden ministerial, las retribuciones del personal laboral de la Administración Militar, que entrarán en vigor el día 1 de enero de mil novecientos ochenta y uno, así como para la modificación y perfeccionamiento de los anexos al presente Decreto, y para la sucesiva adaptación de aquellas retribuciones a los niveles de remuneración que con carácter general alcancen los trabajadores de los restantes sectores laborales de la Nación”.

¹¹⁶⁵ Publicada en el BOE núm. 13 de 15 de enero de 1981.

¹¹⁶⁶ Publicada en el BOE núm. 12, de 14 de enero de 1982.

¹¹⁶⁷ Publicada en el BOE núm. 177, de 26 de julio de 1983.

¹¹⁶⁸ Publicada en el BOE núm. 27, de 31 de enero de 1980.

¹¹⁶⁹ Publicado en el BOE núm. 255, de 25 de octubre de 1967,

¹¹⁷⁰ Publicado en el BOE núm. 42, de 17 de febrero de 1979.

interpretación surgidas y que la experiencia derivada de su aplicación ha puesto de manifiesto en los últimos años, sin que en ningún caso las modificaciones que se establecen alteren el contenido básico de los preceptos cuyo texto se reforma”.

Otras modificaciones fueron llevadas a cabo con anterioridad: por la Orden de 30 de junio de 1976¹¹⁷¹ sobre retribuciones al personal civil no funcionario de la Administración Militar, que en la búsqueda de su equiparación a las condiciones económicas de otros sectores laborales, concedió una mejora circunstancial de cuantía para todas las categorías laborales para lo que incorporó un nuevo anexo; por la Orden de 27 de junio de 1975¹¹⁷², que aprobó un nuevo cuadro de retribuciones para el personal civil no funcionario de la Administración Militar, consecuencia del nuevo salario mínimo interprofesional y para “cambiar las denominaciones de las categorías laborales del personal docente para adecuarlas a las contenidas en la Ley General de Educación y Ordenanza Laboral para los Centros de Enseñanza”; por el Decreto 1182/1971¹¹⁷³, de 14 de mayo, por el que se dictaron normas de aplicación de la Reglamentación del Trabajo del personal civil, no funcionario, de la Administración Militar, al personal español que preste sus funciones laborales en las instalaciones militares en donde se hayan autorizado el uso y entretenimiento, para fines militares, de facilidades al Gobierno de los Estados Unidos; por el Decreto 1572/1969, de 10 de julio¹¹⁷⁴, se suprimió el Anexo núm. 1 dedicada a la relación y definición de categorías laborales básicas; y la Orden por la que se aprobó el cuadro de retribuciones contenido en el anexo quinto de la Reglamentación de Trabajo del personal civil no funcionario de la Administración Militar¹¹⁷⁵ y que entró en vigor el 1 de enero de 1969.

Hay que destacar que la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales¹¹⁷⁶ estableció como relación laboral especial, art. 3.1.h) “el trabajo del personal civil no funcionario al servicio

¹¹⁷¹ Publicada en el BOE núm. 164, de 9 de julio de 1976.

¹¹⁷² Publicada en el BOE núm. 154, de 28 de junio de 1975.

¹¹⁷³ Publicado en el BOE núm. 135, de 7 de junio de 1971.

¹¹⁷⁴ Publicado en el BOE núm. 175, de 23 de julio de 1969.

¹¹⁷⁵ Publicada en el BOE núm. 308, de 24 de diciembre de 1968.

¹¹⁷⁶ Publicada en el BOE núm. 96, de 21 de abril de 1976.

de establecimientos militares”, fijando el plazo de dos años, en su DA 4ª para la aprobación de la disposición especial del art. 3 respecto a las relaciones laborales especiales¹¹⁷⁷.

La entrada en vigor del RD 2525/1967 conllevó la derogación expresa, como recogía su art. 4¹¹⁷⁸, del hasta entonces vigente Decreto de 20 de febrero de 1958¹¹⁷⁹ por el que se aprobó la Reglamentación de trabajo del personal civil no funcionario dependiente de los Establecimientos militares. Este Decreto de 20 de febrero de 1958, conforme a su art. 1, era de aplicación en “las relaciones laborales entre los trabajadores civiles no funcionarios y los Establecimientos militares de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, siempre que estén encuadrados en la Organización de los respectivos Departamentos y bajo el mando o dirección de personal militar profesional en situación de servicio activa”, y tenía como orientación general. “la equiparación de dicho personal con los demás trabajadores, siempre dentro de las posibilidades presupuestarias”¹¹⁸⁰.

Su DF 2ª¹¹⁸¹ determinó la derogación del anterior Reglamento de Trabajo del personal civil no funcionario, dependiente de los establecimientos militares, aprobado por el Decreto de 16 de mayo de 1949 (y de aquellas otras normas que se le opusieran).

¹¹⁷⁷ DA 4ª de la Ley 16/1976: “El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical aprobará, en el plazo máximo de dos años, las disposiciones especiales a que se refiere el artículo tercero de esta Ley, La indicada propuesta del Ministerio de Trabajo será elaborada de acuerdo con los Ministerios del Ejército, Marina y Aire, en el supuesto del apartado g); con el de Justicia, en el supuesto del apartado k), y con la Secretaría General del Movimiento, en el supuesto del apartado f); todos ellos del propio número de dicho artículo”.

¹¹⁷⁸ Art. 4 del RD 2525/1967: “Queda derogado el texto de la «Reglamentación de Trabajo del Personal Civil no Funcionario de los Establecimientos Militares». aprobada por Decreto de veinte de febrero de mil novecientos cincuenta y ocho, así como las disposiciones que lo han modificado, las complementarias dictadas para su desarrollo y aplicación y cuantas otras de igual o inferior rango se opongan al contenido del presente Decreto y de la Reglamentación que por él se aprueba”.

¹¹⁷⁹ Publicado en el BOE núm. 52, de 1 de marzo de 1958.

¹¹⁸⁰ EUGENIO BLANCO, J. “La situación laboral del trabajador al servicio de establecimientos militares”. *Revista de Política Social*, 1958, núm. 39, p. 44.

¹¹⁸¹ DF 2ª del Decreto de 20 de febrero de 1958: “A partir de la indicada fecha quedarán derogados el Reglamento de Trabajo del personal civil no funcionario, dependiente de los Establecimientos militares, aprobado por Decreto de 16 de mayo de 1949, y las disposiciones que se opongan al que ahora se promulga”.

El Decreto de la Presidencia del Gobierno de 16 de mayo de 1949¹¹⁸² aprobó el Reglamento de Trabajo del personal civil no funcionario, con dependencia de los Establecimientos militares, regulando sus condiciones de trabajo, como recogía en su art. 1, beneficios que no se extendían ni eran compatibles con los recibidos por los funcionarios públicos¹¹⁸³. Esta norma, y así lo explica su exposición de motivos, venía a corregir y actualizar lo dispuesto por el anticuado Decreto de 12 de diciembre de 1933, además de las modificaciones que se produjeron por la Orden de 4 de febrero de 1947, Orden de 24 de febrero de 1947, Orden de 10 de septiembre de 1947 y por la Orden de 14 de junio de 1950, del Ministerio del Ejército, que no fue publicada en el Boletín Oficial del Estado, y que desarrolló y en cierto modo modificó los arts. 70 y 71 de la Reglamentación, estableciendo nuevas normas procesales¹¹⁸⁴.

Hay que destacar que, como recoge la doctrina, en esta época los conflictos laborales estaban inicialmente excluidos de los procedimientos de agravio, ya que éstos trataban sobre cuestiones administrativas, que requieren tanto una resolución administrativa como que lo sea sobre ‘materia de personal’, mientras que los conflictos laborales lo eran respecto a la relación laboral de trabajadores. Sin embargo, la aprobación del Decreto de 16 de mayo de 1949 modificó esta interpretación, dada la mayor amplitud que al concepto de personal se daba en esta nueva norma reguladora, permitiendo el proceso de agravios, dentro de la aplicación del art. 73 del Decreto¹¹⁸⁵.

¹¹⁸² Publicado en el BOE núm. 141, de 21 de mayo de 1949.

¹¹⁸³ Art. 1 del Decreto de 16 de mayo de 1949: “*La presente Reglamentación regula las condiciones de trabajo de los trabajadores civiles adscritos a los Establecimientos Militares de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire. Los beneficios que esta Reglamentación otorga no son compatibles con los que lleva consigo la condición de funcionario público*”.

¹¹⁸⁴ EUGENIO BLANCO, J. “La situación laboral del trabajador al servicio de establecimientos militares”. *Revista de Política Social*, 1958, núm. 39, p. 41.

¹¹⁸⁵ GÓMEZ ACEBO, R. “Agravios”. *Revista de Administración Pública*, 1951, núm. 5, pp. 263-265.

Durante la guerra civil, las normas de aplicación de entonces se encontraron suspendidas de aplicación de facto, siendo por medio de la Orden de 30 de junio de 1941 del Ministerio del Ejército cuando se restableció virtualmente la vigencia de la Reglamentación¹¹⁸⁶.

El Decreto de 12 de diciembre de 1933 estipuló el Reglamento para el régimen de trabajo de los obreros eventuales civiles en los establecimientos militares, siendo, conforme a su art. 1, el texto legal al que se ajustarían obligatoriamente¹¹⁸⁷, estableciendo por primera vez la codificación de las diferentes disposiciones que regulaban diversos aspectos de esta relación laboral en aquella época¹¹⁸⁸. De hecho, el Decreto disponía su temporalidad en su DA en cuatro meses antes de ser definitivo, necesitando la aprobación definitiva del Reglamento: lo que se llevó a cabo por el Decreto de 3 de mayo de 1934, que aprobó, con algunas modificaciones, el texto definitivo. Este Decreto de 12 de diciembre de 1933, en materia de contrato, formalidades y capacidad de contratación, debía de lo dispuesto en la entonces vigente Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931¹¹⁸⁹.

2. EL CONCEPTO JURÍDICO DE PERSONAL CIVIL NO FUNCIONARIO EN ESTABLECIMIENTOS MILITARES

Esta relación laboral especial se encuentra en la actualidad regulada por el RD 2205/1980, de 13 de junio, ya que como recoge su propio art. 1 sobre su ámbito de aplicación, se aplica a las relaciones de trabajo que tienen lugar entre el personal laboral al servicio de las Fuerzas Armadas y los Establecimientos dependientes de la Administración Militar: ámbito de aplicación que también alcanza a los Organismos autónomos encuadrados en el Ministerio de Defensa, con la salvedad prevista en la DA 2ª respecto al Servicio Militar de construcciones¹¹⁹⁰.

¹¹⁸⁶ EUGENIO BLANCO, J. “La situación laboral del trabajador al servicio de establecimientos militares”. *Revista de Política Social*, 1958, núm. 39, p. 35.

¹¹⁸⁷ EUGENIO BLANCO, J. “La situación laboral del trabajador al servicio de establecimientos militares”. *Revista de Política Social*, 1958, núm. 39, p. 31.

¹¹⁸⁸ EUGENIO BLANCO, J. “La situación laboral del trabajador al servicio de establecimientos militares”. *Revista de Política Social*, 1958, núm. 39, p. 32.

¹¹⁸⁹ Publicada en La Gaceta de Madrid, núm. 326, de 22 de noviembre de 1931.

¹¹⁹⁰ DA 2ª del RD 2205/1980: “En el Servicio Militar de construcciones regirán los preceptos contenidos en las secciones primera, segunda y tercera del Capítulo primero; Sección primera, del Capítulo tercero; Capítulo

El propio art. 1 del RD 2205/1980 define los siguientes conceptos, necesarios para la interpretación y aplicación de la específica norma: a) las expresiones «personal laboral» y «trabajadores» del RD 2205/1980 se entienden referidas al personal civil no funcionario dependiente de la Administración Militar; b) se comprende como «Establecimiento Militar» a los Centros, Cuerpos, Unidades, Dependencias y Organismos análogos de la Administración Militar; c) se define como «Jefe de Establecimiento» a quien tenga esa denominación o aquella persona que como Director, Presidente u otra similar, se encuentre al frente del establecimiento; d) se entiende por «Dirección del Establecimiento» a la Junta Facultativa, Económica o Técnica, según proceda, o al órgano que la sustituya; y e) con el término «Dirección de Servicios» se hace referencia con carácter genérico, a los Mandos Superiores, Direcciones y Jefaturas de Servicios Centrales, y Organismos que dependan directamente del Ministro de Defensa, Jefes de Estado Mayor del Ejército, de la Armada y del Aire y Subsecretario de Defensa.

La norma especial de esta relación regula en su art. 2 las exclusiones a su aplicación, destacando que no es de aplicación “a las Empresas Nacionales, Industrias Militarizadas o Movilizadas, ni a las que mediante contrato de suministro o de cualquier otra clase estén dedicadas total o parcialmente a la producción de material o a la realización de obras o ejecución de servicios para los Ejércitos”: aunque “el Gobierno podrá acordar durante su vigencia, la aplicación de este Decreto en materia de faltas y sanciones, jurisdicción y procedimiento al personal de las Empresas e Industrias” en los supuestos que puedan dar lugar a la declaración de los estados de alarma, excepción o sitio.

quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, todos ellos del Título I; los Títulos II y III en su totalidad; la disposición adicional primera; las disposiciones transitorias primera y segunda así como la tercera, salvo la referencia a las normas de carácter retributivo; y las disposiciones finales primera y segunda de este Decreto. En los demás se aplicará la normativa vigente en las Industrias de la Construcción y Obras Públicas”.

Por empresario, o Establecimiento militar, se entiende por tanto, la Administración militar, todo centro que se encuentre bajo su autoridad y control¹¹⁹¹. Sin embargo, la jurisprudencia¹¹⁹² admite bajo el manto de esta relación laboral especial a la del trabajador civil no funcionario cuyo empresario sea la Administración militar, siendo irrelevante el concreto destino del trabajador¹¹⁹³.

Desde el ámbito personal, el art. 2.2 del RD 2205/1980 dispone que se encuentran excluidos de su aplicación, siguiendo los mismos criterios y técnica que empleó la Reglamentación de 1967¹¹⁹⁴, las siguientes personas: a) están excluidas las personas que trabajen en los Establecimientos Militares como “consecuencia de su condición de funcionarios públicos, sean civiles o militares sin que esta excepción alcance a quienes ostentado tal condición estén jubilados o retirados”; b) igualmente, se excluyen de aplicación aquellas personas que presten servicio en tales Establecimientos “como consecuencia de su asimilación o consideración militar efectiva u honorífica”; c) también se encuentran excluidos de su ámbito de aplicación “los profesionales que en el libre ejercicio de su actividad pudieran concertar la prestación de servicios o la realización de obras o trabajos para los Establecimientos Militares, mediante la percepción de cantidades a tanto alzado en concepto de honorarios, sin sujeción a jornada determinada y sin quedar incluidos en el correspondiente cuadro numérico del Establecimiento de que se trate”; y d) finalmente, se excluyen de aplicación del RD 2205/1980 las personas que “desempeñen funciones que por su naturaleza queden excluidas del ámbito de aplicación de las normas reguladoras de las relaciones individuales de trabajo de conformidad con lo que dispone el título primero del Estatuto de los Trabajadores”.

¹¹⁹¹ SÁNCHEZ TRIGUERO, C. “La relación laboral del personal civil no funcionario al servicio de Establecimientos militares”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 364.

¹¹⁹² STCT de 25 noviembre de 1980 (RTCT 1980, 6111): “Que la relación de servicios de la actora con la Armada también aparece en la documentación obrante en el proceso, de tal modo que el desempeño de un destino en la Asociación Mutuo-Benéfica no tiene otro alcance que la materialización concreta de dichos servicios”. En el mismo sentido, STCT de 17 de mayo de 1982 (RTCT 1982, 2882).

¹¹⁹³ SÁNCHEZ TRIGUERO, C. “La relación laboral del personal civil no funcionario al servicio de Establecimientos militares”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 365.

¹¹⁹⁴ SÁNCHEZ TRIGUERO, C. “La relación laboral del personal civil no funcionario al servicio de Establecimientos militares”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 365.

3. NORMAS ESPECIALES Y NORMAS GENERALES EN EL ÁMBITO DE LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS

La norma reguladora de esta relación laboral especial se encuentra en el RD 2205/1980, de 13 de junio, aplicable al trabajo realizado por el personal civil no funcionario en los establecimientos militares. De conformidad con ella y en lo dispuesto en su DF 2^a¹¹⁹⁵, están vigentes las siguientes normas: la Orden 25/84, de 12 de abril, sobre contratación de personal civil no funcionario al servicio de la Administración Militar¹¹⁹⁶; la Orden 12/1985, de 6 de marzo, sobre formalización de los contratos de trabajo de personal laboral del Ministerio de Defensa¹¹⁹⁷; y la Orden 23/1986, de 13 de marzo, que regula las competencias sobre gestión y reclamaciones del personal laboral del Ministerio de Defensa.

Respecto al ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores, es de aplicación el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre¹¹⁹⁸, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares. Este RD 1932/1998 se aprueba, conforme dispone su art. 1, al amparo de la DA 9^a sobre establecimientos militares¹¹⁹⁹ de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales¹²⁰⁰, y “regula la adaptación de las normas de los capítulos III y V de esta ley, sobre derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y de consulta y participación de los trabajadores, para su aplicación en el ámbito de las

¹¹⁹⁵ DF 2^a del RD 2205/1980: “Se faculta al Ministerio de Defensa para dictar las disposiciones reglamentarias para el desarrollo de las normas del presente Decreto, así como las necesarias para adaptarlas en cada momento a las necesidades de la Defensa”.

¹¹⁹⁶ Publicada en el BOE núm. 97, de 23 de abril de 1984.

¹¹⁹⁷ Publicada en el BOE núm. 58, de 8 de marzo de 1985.

¹¹⁹⁸ Publicado en el BOE núm. 224, de 18 de septiembre de 1998.

¹¹⁹⁹ DA 9^a de la Ley 31/1995: “1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y de Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los capítulos III y V de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares. 2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores”.

¹²⁰⁰ Publicada en el BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

relaciones de trabajo del personal laboral, estatutario y funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la Administración Militar”.

Este RD 1932/1998 ha sufrido dos importantes modificaciones: la más reciente, realizada por el Real Decreto 60/2018, de 9 de febrero¹²⁰¹ con el objeto de adaptar la normativa específica de prevención de riesgos laborales del personal civil en establecimientos militares, regulada en el Real Decreto 1932/1998, a lo establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales del personal de la Administración General del Estado, que se regula en el Real Decreto 67/2010; y la anterior modificación llevada a cabo por el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero¹²⁰², realizada para la adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, conforme establece su art. 1¹²⁰³.

En materia de inspección de trabajo, la Orden PRE/2457/2003, de 29 de agosto, aprobó la Instrucción sobre ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares, en cumplimiento del mandato dado por el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que dispuso en su art. 3.2 que mediante instrucciones conjuntas de los Ministerios de Defensa y de Trabajo y Asuntos Sociales, y para salvaguardar los intereses de la Defensa Nacional y la seguridad y eficacia de los centros, bases y establecimientos afectos a la misma, se determinará el procedimiento de inspección sobre empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares.

Esta Orden de 29 de agosto de 2003, conforme a su art. 1 señala que su ámbito funcional de actuación, por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en centros, bases o

¹²⁰¹ Publicado en el BOE núm. 37, de 10 de febrero de 2018.

¹²⁰² Publicado en el BOE núm. 36, de 10 de febrero de 2010.

¹²⁰³ Art. 1 del RD 67/2010: “El objeto del presente real decreto es la adaptación a la Administración General del Estado de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas de desarrollo, así como del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, partiendo de la integración de la prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones y la potenciación de sus recursos propios, y adecuando su contenido a sus peculiaridades organizativas y de participación del personal a su servicio”.

establecimientos militares, se “limitará a las empresas que mediante contrato de suministro, concesión o de cualquier otra clase estén dedicadas, total o parcialmente, a la producción de material o a la realización de obras o ejecución de servicios para la Administración Militar, y comprenderá la vigilancia del cumplimiento de las normas que afectan a las materias descritas en el artículo 2.1¹²⁰⁴ del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero”¹²⁰⁵.

El marco normativo en materia de inspección de trabajo tiene su eje principal en la vigente Ley 23/2015, de 21 de julio¹²⁰⁶, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y que derogó a la anterior Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La extinción del contrato de trabajo de esta relación laboral especial se encuentra específicamente regulada en los arts. 49 a 55 del RD 2205 (sección cuarta, cap. III, Título I), y entre las causas destaca por su especial importancia una referida a la seguridad militar y otra a la supresión o reducción de cuadros numéricos, si se realiza comparación con las causas de extinción del art. 49 del ET. Las causas de extinción del contrato de trabajo especial del personal civil no funcionario de establecimientos militares, se enumeran en el art. 49 del RD 2205/1980, y son las siguientes:

¹²⁰⁴ Art. 2.1 del RD 138/2000: “El ámbito funcional de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos del artículo 3 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, comprende la vigilancia del cumplimiento de las normas relativas a los ámbitos siguientes: 1.º Relaciones laborales, derechos sindicales y de representación laboral, prevención de riesgos laborales, colocación, empleo y normas para su promoción y fomento. 2.º Migraciones y trabajo de los extranjeros en España. 3.º Régimen económico de la Seguridad Social, en cuanto a sus recursos, sus prestaciones y mejoras, y a la colaboración en la gestión. Y, asimismo, las demás normas de Seguridad Social, excepto las relativas a asistencia sanitaria. 4.º Constitución y funcionamiento de entes de economía social, en el marco de lo establecido en su legislación específica. 5.º Funciones de arbitraje, conciliación y mediación ; de asistencia técnica ; y de informe a órganos jurisdiccionales o administrativos, todo ello en los términos previstos en la legislación aplicable”.

¹²⁰⁵ Publicado en el BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2000.

¹²⁰⁶ Publicada en el BOE núm. 174, de 22 de julio de 2015.

1. Por mutuo acuerdo del trabajador y la Administración Militar.
2. Por las causas consignadas válidamente en el contrato.
3. Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, salvo que expresamente se determine su prórroga y el alcance de la misma.
4. Por renuncia del trabajador.

La renuncia del trabajador está regulada en el art. 50 del RD 2205/1980, estableciendo que el trabajador “podrá causar baja por decisión voluntaria, comunicando su propósito a la Jefatura del Establecimiento con una antelación no inferior a quince días respecto de la fecha en que deba cesar”. Se determina un plazo no inferior a 15 días de preaviso para que el trabajador comunique su deseo de no continuar la relación contractual laboral. La falta del preaviso y no comunicación de la decisión voluntaria de renuncia al trabajo conlleva (art. 50 del RD 2205/1980) la pérdida de “la parte proporcional de pagas extraordinarias, vacaciones y otras retribuciones no básicas, que pudieran corresponderle”.

Hay que destacar que la baja no impide el reingreso del trabajador si así lo decidiera, ya que su vuelta “en cualquier Establecimiento Militar, será considerado como de nuevo ingreso a todos los efectos”.

Se consideran renuncia del trabajador, las siguientes situaciones determinadas en el art. 50.2 del RD 2205/1980):

- a) Las faltas de asistencia, ininterrumpidas o injustificadas, de seis o más días laborables de duración.
- b) La falta de incorporación dentro del plazo que se fije, cuando se trata de traslados o reingresos, salvo causa justificada de fuerza mayor.
- c) La no reincorporación al puesto de trabajo, en los supuestos de excedencia voluntaria o forzosa, dentro de los plazos señalados en los artículos cuarenta y siete y cuarenta y ocho salvo fuerza mayor.

Las tres situaciones anteriores supondrán, si no se produce la comunicación previa establecida, la pérdida anteriormente señalada de pagas extras, vacaciones y otras retribuciones básicas que pudieran corresponderle al trabajador.

5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
6. Por jubilación del trabajador.

Encuentra regulación concreta en el art. 51 del RD 2205/1980, por el que se fija que el trabajador causará baja forzosa cuando cumpla los 69 años de edad.

7. Por supresión o reducción de cuadros numéricos.

Esta causa de extinción de la relación laboral especial se regula en el art. 53 del RD 2205/1980, y establece que para pueda tener lugar es necesario seguir el siguiente procedimiento: necesaria propuesta previa realizada por la Dirección de Servicios de la que el trabajador dependa, que debe ser cursada por conducto reglamentario; y, acuerdo de la extinción por el Ministro de Defensa o Autoridad en quien delegue, siendo necesario que la Sección Laboral elabore el preceptivo informe previo.

Con posterioridad a la resolución el trabajador (o trabajadores) afectado tiene derecho a una indemnización fijada en 20 días de por año de servicio, prorrateados los periodos inferiores a un año, hasta un máximo de 12 mensualidades. El cálculo del salario se realiza cumpliendo lo establecido en el art. 26¹²⁰⁷ del RD 2205/1980.

En el supuesto de que la reducción no afectase a todo el personal, se procederá al despido de aquellos trabajadores que ocupen la categoría suprimida o reducida.

Si la reducción afecte a varios trabajadores de una misma categoría, la norma establece que se deberá tener en consideración: el factor antigüedad principalmente; la situación familiar; la edad; los premios y castigos recibidos; y otros que puedan tenerse en cuenta. La aplicación de estos criterios se realiza valorando el supuesto concreto de que se trate y “siempre que la estimación de tales factores no redunde en perjuicio de la eficacia y buena marcha del Establecimiento que deberán prevalecer sobre cualquier otra motivación” (art. 53.2 del RD 2205/1980).

Este tipo de causa de extinción del contrato de trabajo refunde las de fuerza mayor y causas tecnológicas o económica del ordenamiento laboral ordinario previstas en el ET¹²⁰⁸.

¹²⁰⁷ Art. 26 del RD 2205/1980: “*Del salario. Uno. Se considerará como salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación de sus servicios laborales por cuenta ajena. Dos. No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las correspondientes a traslados suspensiones o despidos. Los demás devengos que tengan carácter funcional o circunstancial dejarán de percibirse cuando desaparezcan las condiciones que justificaron su concesión. Tres. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por él mismo. Cuatro. Condiciones más beneficiosas. Operará su compensación en el tiempo y proporción que se determinen hasta su total absorción, cuando la retribución realmente abonada en su conjunto y cómputo anual sea más favorable para el trabajador que la fijada en las normas vigentes*”.

¹²⁰⁸ SÁNCHEZ TRIGUERO, C. “La relación laboral del personal civil no funcionario al servicio de Establecimientos militares”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 377.

8. Por voluntad del trabajador fundamentada en el incumplimiento contractual por parte de la Administración.

La terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador conforme señala el art. 52 del RD 2205/1980, se produce en dos causas concretas:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que entienda redundan en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- b) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte de la Administración Militar, salvo los supuestos de fuerza mayor.

Cuando tiene lugar esta extinción del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir la indemnización establecida para el despido improcedente.

9. Por despido del trabajador como consecuencia de expediente disciplinario, o por razones de seguridad militar.
10. Por causas objetivas legalmente procedentes.

Están preceptuadas en los arts. 54 (sobre las causas que dan lugar a esta extinción) y 55 (sobre la forma y efectos de la extinción) del RD 2205/1980.

Con relación a las causas que dan lugar a la extinción del contrato especial de trabajo, se enumeran las siguientes tres:

- a) La primera causa es por la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida, cuando ésta se produce con posterioridad a su colocación efectiva. Es importante subrayar que la ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- b) Una segunda causa de extinción objetiva es la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas que hayan sido operadas en su puesto de trabajo, siempre que estos cambios hayan sido razonables y que, al menos hayan transcurrido dos meses desde que se produjo la modificación. Existe la posibilidad de la suspensión del contrato de trabajo -por el tiempo necesario y hasta un máximo de tres meses- cuando la Administración Militar ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del Organismo apropiado que capacite al trabajador para la adaptación requerida por la modificación realizada. Hay que destacar que durante el curso el trabajador percibirá el equivalente al salario medio que viniera recibiendo.

Antes de que sea declarada la extinción de un contrato y de la relación laboral especial por falta de aptitud, inadaptación del trabajador o capacidad disminuida de éste, es obligatorio que la Administración Militar procure la integración del trabajador en un

puesto de trabajo para el que resulte idóneo en la forma prevista en el art. 23.3 del RD 2205/1980¹²⁰⁹.

La regulación de la modificación de las condiciones de trabajo en el ámbito de estas relaciones laborales especiales del personal civil no funcionario de Establecimientos militares está específicamente dispuesta en el art. 44 del RD 2205/1980, donde en el apartado 2 se recogen que tendrán esta consideración, entre otras, aquellas modificaciones que afectan a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo y horario, con la salvedad de lo dispuesto en art. 33.2¹²¹⁰; b) Régimen de trabajos a turnos; c) Sistemas de remuneración; y d) Sistemas de trabajo y rendimiento.

- c) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de los trabajadores del Establecimiento supere el cinco por ciento en los periodos de tiempo expresados.

No se computarán como faltas de asistencia a los efectos del párrafo anterior las ausencias debidas al ejercicio de actividades legalmente autorizadas, accidente de trabajo, maternidades, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tengan una duración de más de veinte días consecutivos.

¹²⁰⁹ Art. 23.3 del RD 2205/1980: “La Dirección de Servicios, a propuesta de la Jefatura del Establecimiento, podrá destinar a un puesto de categoría inferior al trabajador que hubiere perdido la capacidad profesional exigida para el desempeño del que viniera disfrutando, adscripción que podrá ser temporal o definitiva según la causa que haya motivado dicha pérdida de aptitud. El personal afectado por el cambio de categoría conservará la retribución correspondiente a la categoría de origen con carácter provisional y como «condición más beneficiosa», que se absorberá con sucesivos aumentos de carácter general”.

¹²¹⁰ Art. 33.2 del RD 2205/1980: “El horario de trabajo que, a propuesta de las Direcciones de Servicios y previo informe de su correspondiente Sección Laboral, pueda ser aprobado por la Subsecretaría de Defensa, por debajo de la jornada establecida en el número anterior, se considerará como temporalmente adaptado a necesidades actuales del servicio, y no creará derecho en cuanto a su mantenimiento cuando aquellas necesidades aconsejen el restablecimiento de la jornada de cuarenta y dos horas”.

Respecto de la forma de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, el art. 55.1 del RD 2205/1980 señala que deben darse los siguientes requisitos para la adopción del acuerdo de extinción:

- a) Un requisito necesario es la comunicación escrita al trabajador expresando la causa por la cual se produce la extinción del contrato de trabajo.
- b) Simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, se debe ofrecer al trabajador, una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
- c) Desde la entrega de la comunicación escrita al trabajador hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo, el RD 2205/1980 establece que habrá que conceder un plazo de preaviso, que será como mínimo, el siguiente: un mes para trabajadores con antigüedad inferior a un año; dos meses cuando la antigüedad es superior a un año y no llegue a dos años; y tres meses cuando la antigüedad sea de dos años o más.

El trabajador, durante el tiempo de preaviso concedido, tiene derecho a una licencia de seis horas semanales para que pueda encontrar un nuevo empleo: licencia en la que tiene derecho a la retribución que le corresponda percibir sin ninguna minoración.

En el supuesto de que el trabajador se encontrara disconforme con la decisión extintiva que le ha sido comunicada, decisión que no se olvide debe adoptarse por la Dirección de Servicios de la que dependa el Establecimiento y conforme a los obligados requisitos exigidos, el trabajador pueda recurrir, ante el Ministro de Defensa: dispone de un plazo de veinte días a contar desde el momento de la notificación recibida. Si la respuesta de este recurso por el Ministro de Defensa es la calificación de la extinción como despido procedente el despido, el trabajador “consolidará la indemnización recibida y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable” (art. 55.4 del RD 2205/1980). Si la respuesta del Ministro de Defensa es de reconocimiento de la improcedencia del despido, el trabajador deberá ser readmitido, debiendo reintegrar la indemnización que percibió en el momento de la comunicación de extinción que recibió. Es preceptivo que toda resolución de extinción del contrato basada en causas objetivas cuente con la previa información de la Sección Laboral que corresponda.

5. DISCIPLINA “EN LA EMPRESA” Y SALVAGUARDA DE LA DEFENSA NACIONAL COMO FUNDAMENTO DE LAS FACULTADES DISCIPLINARIAS DEL EMPLEADOR

La relación laboral entre el personal civil no funcionario y los establecimientos militares implica una compleja dinámica en la que se entrelazan los principios de la disciplina empresarial con la preservación de la Defensa Nacional. En este contexto, las facultades disciplinarias del empleador, en este caso, los establecimientos militares, adquieren un papel fundamental para asegurar tanto el adecuado funcionamiento de la entidad como la integridad de la misión de defensa del país; por ello, las normativas que rigen esta relación laboral, como el Real Decreto 2205/1980, establecen las bases de la disciplina en la empresa y la salvaguarda de la Defensa Nacional como fundamentos que justifican el ejercicio del despido disciplinario.

La disciplina en la empresa es un pilar fundamental que sostiene la estructura organizativa, fomenta la armonía en el ambiente laboral y propicia el logro de los objetivos trazados, que en el contexto de los establecimientos militares, adquiere una significancia aún mayor, ya que trasciende las fronteras de la eficiencia operativa y la convivencia laboral para converger con los intereses supremos de la Defensa Nacional y la salvaguarda de la seguridad del país: es en esta intersección donde la disciplina se erige como un cimiento indispensable para asegurar la organización jerárquica y la rigurosa obediencia a las órdenes, elementos cruciales que sustentan la operatividad ininterrumpida y el éxito en la consecución de misiones que revisten una trascendencia vital. De hecho, la estructura jerárquica en los establecimientos militares no es solo una formalidad, sino una construcción estratégica que enlaza cada eslabón de la cadena de mando en un tejido de misiones interdependientes, en un sistema de organización que establece roles y responsabilidades específicas, y exige una jerarquía de toma de decisiones que fluye desde los niveles superiores hasta los inferiores. En este engranaje, la disciplina es el lubricante que permite un funcionamiento fluido y una sincronización precisa de cada componente, garantizando que las órdenes y las instrucciones sean ejecutadas con precisión y celeridad.

La misión principal de los establecimientos militares, la Defensa Nacional, agrega un matiz trascendental a la disciplina, debido a que la seguridad de la nación está en juego, y la cohesión de los individuos y la coherencia de sus acciones son imprescindibles para enfrentar cualquier

amenaza con determinación y eficacia. La disciplina se convierte así en una expresión tangible del compromiso y la lealtad hacia la nación y sus ciudadanos, y es precisamente esta entrega a un propósito superior la que fortalece la cohesión y la voluntad inquebrantable de proteger los valores y los intereses del país. Y ello, aunque el personal civil no funcionario no forme parte de las filas militares en el sentido tradicional, ya que también juega un papel crucial en esta ecuación, debido a que su integración dentro del marco disciplinario asegura que la organización operativa funcione como un todo cohesionado, sin fisuras ni debilidades en su estructura: reconociendo esta relevancia, las normativas laborales establecen la necesidad de mantener un marco disciplinario que englobe a todos los miembros de la organización, sin distinciones, lo que no solo contribuye a la consecución de los objetivos organizacionales, sino que también refuerza el sentido de pertenencia y la responsabilidad compartida en la consecución de la misión de Defensa Nacional. En definitiva, la disciplina en los establecimientos militares trasciende su mero valor como herramienta de orden y eficiencia ya que se convierte en un elemento crucial para la cohesión, la operatividad y el cumplimiento de objetivos, con una importancia magnificada por su intrincada relación con la Defensa Nacional, en la que juega un papel primordial la estructura jerárquica y la disciplina intrínseca, como los pilares que sustentan la capacidad de respuesta, la seguridad y la eficacia de estos establecimientos en un mundo marcado por desafíos cambiantes y demandas imperativas.

Con relación a las facultades disciplinarias del empleador y el despido disciplinario hay que señalar que las normativas, como el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares, otorgan a los establecimientos militares la facultad de ejercer medidas disciplinarias ante el incumplimiento de deberes y obligaciones laborales, en base a medidas que abarcan desde amonestaciones verbales hasta el despido disciplinario, dependiendo de la gravedad de la falta y sus implicaciones, y en las que el fundamento de estas facultades disciplinarias se halla en la necesidad de mantener la organización, la jerarquía y la disciplina interna que son vitales para el funcionamiento de los establecimientos militares.

El despido disciplinario se convierte en esta relación laboral en una herramienta crucial para asegurar la integridad de la Defensa Nacional: cuando las acciones u omisiones del personal civil no funcionario comprometen la disciplina, la seguridad o el funcionamiento de la entidad, el despido disciplinario se justifica como una medida necesaria para salvaguardar los intereses

nacionales, en las que la eficacia y la coherencia de estas medidas son esenciales para mantener la cohesión y la misión de los establecimientos militares.

El Real Decreto 2205/1980, que se erige como el fundamento normativo esencial en la regulación de la relación laboral del personal civil no funcionario en establecimientos militares, constituye un documento de referencia crucial que establece los cimientos de la convivencia laboral y la operatividad eficiente en este contexto tan particular, y a lo largo de sus artículos, desde el tercero hasta el setenta y tres, aborda con meticulosidad una serie de aspectos que delinean el marco en el que se desenvuelve esta relación laboral única.

Los artículos iniciales, del tercero al quinto, establecen los principios generales que orientan esta relación laboral, en los que se subraya el deber ineludible de solidaridad entre los Establecimientos Militares y sus trabajadores, cuya labor conjunta se orienta al servicio del interés superior de la Defensa Nacional; una serie de principios que se traducen en la necesidad de conjugar los esfuerzos de ambas partes, en el marco de la máxima fidelidad y generosidad, para cumplir con las tareas que aseguran la integridad y seguridad de la nación.

La enumeración de los derechos laborales, presentada en el art. 4¹²¹¹ del Real Decreto 2205/1980, resalta las prerrogativas del personal civil no funcionario en este entorno particular. Estos derechos abarcan desde la ocupación efectiva y la promoción, hasta el respeto a la integridad física y la garantía de una adecuada política de seguridad e higiene., así como la protección de la intimidad y la dignidad, junto con el ejercicio de acciones derivadas del

¹²¹¹ Art. 4 del RD 2205/1980: “Derechos laborales. Los trabajadores al servicio de la Administración Militar tienen derecho a: a) Ocupación efectiva. b) Promoción, dentro de lo que permitan los cuadros numéricos correspondientes, y Formación Profesional. c) No ser discriminados para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites legales, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado. Tampoco podrán serlo por razón de disminución física, siempre que reúnan la aptitud requerida para el trabajo de que se trate. d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. e) Respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad. f) Percepción puntual de la remuneración que les corresponda. g) Ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo. h) Negociación, conforme a lo establecido en el título tercero del presente Decreto. i) Representación y reunión en los términos previstos en el capítulo segundo del título segundo de este Decreto. j) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo”.

contrato de trabajo, que destacan como elementos esenciales que enriquecen la relación laboral y garantizan un ambiente laboral justo y propicio para el desempeño de sus funciones.

En el ámbito de los deberes laborales, tal como se establece en el artículo quinto¹²¹², se enfatiza la necesidad de un rendimiento adecuado y diligente en el desempeño de las tareas asignadas en línea con las normas de buena fe, al igual que la disciplina y la reserva, que se constituyen como pilares fundamentales de la operatividad y la seguridad en los establecimientos militares, y son exaltadas como aspectos esenciales que garantizan el funcionamiento fluido y coherente de la organización: la colaboración excepcional en casos de necesidades urgentes de la Defensa, la observancia de órdenes superiores y el respeto a las medidas de seguridad e higiene se erigen como piedras angulares de la conducta laboral en este contexto.

El artículo 18 del RD 2205/1980 aborda la organización del trabajo, una esfera de vital importancia para la operatividad eficiente y el logro de los objetivos de Defensa Nacional. Se insta a la simplificación del trabajo y la mejora de los métodos operativos, y se establece el encuadramiento del personal en roles adecuados a sus capacidades y circunstancias: a través de estas disposiciones, se busca maximizar la productividad y la eficiencia, al tiempo que se preserva la dignidad y el respeto de cada miembro de la organización.

En este marco, el RD 2205/1980 aborda minuciosamente el tema de las sanciones disciplinarias: las faltas, clasificadas en grupos que van desde leves hasta muy graves, son identificadas y abordadas con un enfoque que reconoce tanto la gravedad intrínseca de la falta como sus consecuencias, y en donde la gradación de las sanciones se adapta a las circunstancias de cada

¹²¹² Art. 5 del RD 2205/1980: “Deberes laborales. Los trabajadores al servicio de la Administración Militar tendrán como deberes básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo dando el rendimiento adecuado conforme a las reglas de la buena fe y normal diligencia. b) Observar la debida disciplina y la reserva más absoluta en todo lo que con ese carácter se le encomiende. c) Prestar la debida colaboración en los supuestos en que por necesidades urgentes de la Defensa se solicite de ellos alguna prestación de carácter excepcional. d) Atender y observar las órdenes e instrucciones de sus superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas. e) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten. f) Contribuir a la mejora de la productividad. g) Observar en todo momento el debido respeto y consideración en su trato con el personal militar, aunque no le esté directamente subordinado, y asimismo a las insignias, emblemas y en general a cuanto sea públicamente representativo de las Fuerzas Armadas”.

caso, teniendo en cuenta la conducta previa del individuo y las circunstancias atenuantes o agravantes. Por ello, el procedimiento sancionador se describe con meticulosidad en los artículos 66 a 69 del RD 2205/1980, donde establece que las sanciones graves o muy graves deben ser precedidas por la instrucción de un expediente, en el que se garantice el derecho de defensa y se recopilen todas las pruebas y declaraciones pertinentes, y en el que la figura del Instructor cobra protagonismo en este proceso, formulando conclusiones y presentándolas al inculcado para su respuesta: rigurosa estructura que garantiza la equidad y el debido proceso en la aplicación de sanciones disciplinarias.

En suma, el Real Decreto 2205/1980 es una pieza legislativa que encapsula la esencia de la disciplina en el ámbito de los establecimientos militares y su estrecha relación con la salvaguarda de la Defensa Nacional: desde los principios generales hasta las disposiciones sobre sanciones disciplinarias y el despido, el decreto demuestra cómo la disciplina es el cimiento que sustenta la convivencia laboral, la operatividad eficiente y la consecución de los objetivos supremos de seguridad nacional. Por ello, las conclusiones extraídas de la intersección entre la disciplina en la empresa y la salvaguarda de la Defensa Nacional en el ámbito de los establecimientos militares arrojan una perspectiva profunda y coherente sobre la esencia de las facultades disciplinarias del empleador en este contexto particular, en el que la fusión de estos dos pilares fundamentales brinda una comprensión sólida y justificada de cómo la disciplina laboral trasciende su función cotidiana para asumir una dimensión superior en términos de seguridad y protección de los intereses nacionales.

El enlace entre la disciplina en la empresa y la salvaguarda de la Defensa Nacional es fundamental para la continuidad operativa y la seguridad de los establecimientos militares, debido a que la disciplina no es simplemente un conjunto de normas rígidas para regular la conducta de los empleados, sino un medio esencial para mantener el orden, la cohesión y la eficiencia en un entorno donde la coordinación y la obediencia a las órdenes son vitales; al igual que la Defensa Nacional agrega una dimensión crítica, ya que la seguridad de la nación depende directamente de la operatividad ininterrumpida de estos establecimientos: la disciplina se convierte en un instrumento indispensable para garantizar que los objetivos operativos se cumplan de manera coherente y confiable. Y esta interacción se manifiesta especialmente a través del despido disciplinario, un instrumento que adquiere una carga mayor de importancia en el contexto militar: la facultad de despedir a un empleado por incumplimientos laborales

asume una dimensión crucial cuando se considera que cualquier forma de negligencia, irresponsabilidad o falta de disciplina puede tener implicaciones directas en la operatividad y la seguridad de los establecimientos militares. Así, el Real Decreto 2205/1980 y otras normativas similares dotan a los empleadores en estos establecimientos de las herramientas legales necesarias para actuar rápidamente en casos en los que la falta de disciplina o el incumplimiento laboral amenacen la cohesión, la operatividad o la seguridad.

En este marco, las disposiciones detalladas en el Real Decreto 2205/1980 reflejan el equilibrio delicado entre mantener la disciplina en el entorno laboral y garantizar la integridad de los establecimientos militares. El texto legal proporciona un conjunto completo de directrices para abordar asuntos desde los principios generales y los derechos laborales hasta el procedimiento sancionador y el despido disciplinario, al igual que otorga la capacidad de imponer sanciones de acuerdo con la gravedad de las faltas, al tiempo que salvaguarda los derechos de los trabajadores y asegura un proceso equitativo: en este sentido, el Real Decreto establece un marco que refleja la importancia de la disciplina en la empresa y su entrelazamiento con la Defensa Nacional.

En conclusión, la disciplina en la empresa y la salvaguarda de la Defensa Nacional se entrelazan en una relación simbiótica en el contexto de los establecimientos militares, en una relación que sustenta las facultades disciplinarias del empleador y justifica la implementación del despido disciplinario en casos de incumplimientos laborales que pongan en riesgo la operatividad, la seguridad o la cohesión organizacional, y en el que las normativas, como el Real Decreto 2205/1980, brindan el marco legal necesario para asegurar que la relación laboral entre el personal civil no funcionario y los establecimientos militares sea coherente, disciplinada y cohesiva, en aras de la Defensa Nacional y la seguridad del país.

6. EL ELENCO DE CAUSAS DE DESPIDO DISCIPLINARIO

La extinción de este tipo de contrato de trabajo se encuentra regulada en el art. 49 del RD 2205/1980, y entre las que se enumeran se halla específicamente en el apartado 9 la referida a la del despido del trabajador, señalando que éste puede producirse por dos causas: la primera, como consecuencia de expediente disciplinario; y la segunda, por razones de seguridad militar. Concretamente, el despido disciplinario es regulado en el art. 67 del RD 2205/1980, y se

encuentra incluido en el Capítulo V (dedicado a premios, faltas y sanciones), sección segunda (sobre faltas y sanciones).

Por su directa vinculación con la extinción del contrato de trabajo por el despido del trabajador es de rigor soslayar la relevancia que concitan los deberes básicos del trabajador expuestos en el art. 5 del RD 2205/1980, en línea con los principios generales del art. 3.1¹²¹³ del RD 2205/1980, y que se presentan a continuación: a) cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo dando el rendimiento adecuado conforme a las reglas de la buena fe y normal diligencia; b) observar la debida disciplina y la reserva más absoluta en todo lo que con ese carácter se le encomiende; c) prestar la debida colaboración en los supuestos en que por necesidades urgentes de la Defensa se solicite de ellos alguna prestación de carácter excepcional; d) atender y observar las órdenes e instrucciones de sus superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas; e) observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten; f) contribuir a la mejora de la productividad; y g) observar en todo momento el debido respeto y consideración en su trato con el personal militar, aunque no le esté directamente subordinado, y asimismo a las insignias, emblemas y en general a cuanto sea públicamente representativo de las Fuerzas Armadas.

No se olvide que el trabajador, conforme al art. 19.1 del RD 2205/1980, “estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección inmediata del Jefe de quien directamente dependa”, ya que “la organización del trabajo en los Establecimientos dentro de las disposiciones legales y normas o acuerdos aplicables es facultad de los Jefes, oída la Dirección de aquéllos (...)”, conforme al art. 18.1 del RD 2205/1980.

La sanción de despido se encuentra recogida en el artículo 65.1 para las faltas muy graves, conforme a las agrupadas como muy graves en el artículo 63.2.d). Se entiende como falta, conforme al art. 63.1 del RD 2205/1980 “toda acción y omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones legales en

¹²¹³ Art. 3.1 del RD 2205/1980: “Es deber de los Establecimientos y de quienes en ellos trabajan, practicar y mantener recíprocamente el espíritu de solidaridad que les impone su tarea en común al servicio del interés superior de la Defensa Nacional, cuya finalidad obliga a aunar el esfuerzo de unos y otros, observando con la máxima fidelidad y generosidad los deberes sociales que respectivamente, les incumben”.

vigor y en especial por el presente Decreto”. Expuesto lo anterior, faltas muy graves que dan como sanción el despido se consideran las siguientes: faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; embriaguez habitual o toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo; fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos encomendados; hurto o robo, tanto a los compañeros como al Establecimiento o a cualquier persona dentro de él; disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo; ejercer cualquier clase de actividad ilegal con quebranto de la disciplina o perjuicio para otros trabajadores o para el Establecimiento; desperfectos causados voluntariamente o por negligencia o imprudencia inexcusable en las primeras materias, máquinas o instalaciones; la agresión en cualquier caso; desobediencia expresa a las órdenes de los superiores o faltas de respeto y consideración a los mismos que impliquen manifiesto quebranto de la disciplina o lleven consigo notorio perjuicio para otros compañeros de trabajo o para el Establecimiento; violar el secreto de la correspondencia o documentos y revelar datos de obligada reserva; y realización de actividades políticas o sindicales que se refieran al ejercicio o divulgación de opciones concretas de partidos o grupos políticos o sindicales dentro de los recintos militares.

La consideración de la gradación de sanción, como establece el artículo 63.1 del RD deberá realizarse teniendo en cuenta la naturaleza intrínseca de la propia falta cometida y la importancia de las consecuencias que se deriven, así como, establece el artículo 65.2 del RD, teniendo en consideración la conducta anterior del trabajador que ha sido expedientado, así como la existencia de circunstancias que puedan atenuar o agravar la responsabilidad. En este sentido, las actividades realizadas por este tipo de trabajadores realizadas en Establecimientos militares requieren por su singularidad de una especial disciplina que debe ser reforzada¹²¹⁴, como así tipifican las diferentes tipologías de conductas que se clasifican como faltas¹²¹⁵.

El RD señala que este listado de conductas sancionables no se corresponde con una enumeración de faltas limitativa, sino que tiene un carácter simplemente enunciativo: por ello,

¹²¹⁴ Así, la STCT de 1 febrero de 1985 (Ar. 687) admitió la posibilidad de agravar los calificativos de las faltas, *“aunque pueda parecer rigurosa”, “por el hecho de prestar servicio los trabajadores en centros de trabajo cuya índole militar hace natural que la disciplina quede salvaguardada con un mayor rigor que el empleado en empresas civiles”*; en el mismo sentido, cfr. STCT de 11 diciembre de 1986 (Ar. 13517).

¹²¹⁵ SÁNCHEZ TRIGUERO, C. “La relación laboral del personal civil no funcionario al servicio de Establecimientos militares”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 376.

se indica la necesaria asimilación de las conductas a aquellas que puedan asimilarse al grupo que corresponda, atendiendo a las circunstancias y consecuencias.

Sirva de ejemplo la conducta dolosa señalada en el artículo 64.2 del RD 2205/1980 para el caso de responsabilidad penal que puede concluir en despido en el caso de sentencias condenatorias.

En definitiva, dentro de las relaciones laborales con particularidades del personal civil no funcionario en establecimientos militares, existen causas de despido que adquieren una trascendencia especial debido al entorno y las características propias de este tipo de empleo. Algunas de las causas más relevantes son las siguientes: a) seguridad y confidencialidad, ya que en los establecimientos militares, la seguridad y la confidencialidad son fundamentales, el personal civil que trabaja en estas instalaciones puede tener acceso a información y documentos altamente sensibles y clasificados, por lo que cualquier violación de la seguridad o divulgación no autorizada de información podría poner en riesgo la integridad del establecimiento y, por lo tanto, podría ser motivo de despido; b) cumplimiento de normativas específicas, dado que el personal civil en establecimientos militares está sujeto a normativas y regulaciones particulares que se derivan de su entorno militar, el incumplimiento de estas normas, como el incumplimiento de horarios, el uso inadecuado de equipos o la falta de cumplimiento de protocolos de seguridad, puede dar lugar a acciones disciplinarias, incluido el despido; c) aptitud y competencias técnicas, ya que en algunos casos, el personal civil en establecimientos militares puede tener funciones técnicas especializadas, como ingenieros, técnicos o especialistas en ciertas áreas, de modo que el desempeño inadecuado o la falta de habilidades técnicas necesarias para el puesto podrían ser causas de despido; d) problemas de conducta y adaptación, ya que el ambiente altamente disciplinado y jerarquizado de los establecimientos militares, los problemas de conducta, las actitudes inapropiadas o las dificultades para adaptarse al entorno pueden generar conflictos y afectar negativamente el rendimiento laboral, luego en estos casos, se podría considerar el despido como una medida disciplinaria; e) incompatibilidad de valores y principios, puesto que en ocasiones, el personal civil en establecimientos militares debe compartir los valores y principios de la institución militar, si se detecta una incompatibilidad de valores o actitudes que vaya en contra de los intereses y la cultura de la institución, ello podría ser considerado como una causa de despido.

Es importante destacar que, al tratarse de relaciones laborales con particularidades en establecimientos militares, la disciplina, la lealtad y el cumplimiento riguroso de las normas son aspectos fundamentales para garantizar la seguridad y el correcto funcionamiento de la institución. Por lo tanto, cualquier comportamiento o actitud que ponga en peligro estos principios puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral y, en última instancia, en la continuidad del empleado en su puesto de trabajo. De manera que el despido en este contexto debe considerarse como una medida extrema y se debe garantizar que se respeten los derechos laborales del trabajador involucrado. Empero, es necesario mantener un equilibrio entre la necesidad de mantener la disciplina y el buen funcionamiento de los establecimientos militares y el respeto a los derechos laborales y las garantías de los empleados civiles, ya que finalmente la trascendencia de las causas de despido en estas relaciones laborales especiales radica en la importancia de mantener un ambiente seguro, disciplinado y eficiente dentro de los establecimientos militares para cumplir con sus funciones y misiones con éxito.

7. FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD

El estudio de las diferentes sentencias respecto a esta causa pone de manifiesto que se produce el despido del trabajador por la comisión de faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, cuando su incumplimiento se produce de manera grave, culpable y reiterada, que el procedimiento de despido llevado a cabo es el adecuado, debiendo la empresa agotar todas las medidas posibles para corregir el comportamiento del trabajador, además de que la sanción deba ser proporcional a la falta cometida.

En el contexto de la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares, se han emitido diversas sentencias por diferentes Tribunales Superiores de Justicia que han abordado la causa de despido basada en "la comisión de faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo". Estas sentencias han considerado la procedencia de los despidos en situaciones en las que se ha demostrado que los trabajadores han incurrido en incumplimientos graves y reiterados de sus obligaciones laborales relacionadas con la asistencia y puntualidad en el trabajo.

En una de las sentencias, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el año 2015, dictaminó la procedencia del despido de un trabajador en un establecimiento militar debido a faltas

repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad al trabajo. El tribunal concluyó que el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador fue grave y reiterado, y que la empresa siguió los procedimientos legales para llevar a cabo el despido.

Otro ejemplo es la sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en 2014, que también consideró procedente el despido de un trabajador en un establecimiento militar por faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad al trabajo, así como por otros incumplimientos de sus obligaciones laborales. El tribunal destacó que la empresa había agotado todas las medidas posibles para corregir el comportamiento del trabajador y que el despido era proporcionado a la gravedad de las faltas cometidas.

Asimismo, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en el año 2013, declaró la procedencia del despido de un trabajador en un establecimiento militar por faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad al trabajo, así como por otras infracciones laborales. En este caso, el tribunal concluyó que la empresa había seguido los procedimientos legales para llevar a cabo el despido y que el comportamiento del trabajador constituía una infracción grave de sus obligaciones laborales.

Estos ejemplos de sentencias ilustran cómo los tribunales han considerado que las faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad al trabajo, cuando son graves y reiteradas, pueden constituir una causa válida para la procedencia del despido disciplinario en el ámbito de la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares. En cada caso, se evalúa la proporcionalidad de la medida disciplinaria y si la empresa ha seguido los procedimientos legales correspondientes.

8. EMBRIAGUEZ HABITUAL Y TOXICOMANÍA

La falta muy grave por embriaguez habitual o toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo da lugar, conforme a las sentencias estudiadas, a la sanción del despido cuando se concitan elementos como la conducta grave y repetitiva del trabajador, consumir sustancias en el centro de trabajo y en el horario laboral, poner en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, afectando negativamente al rendimiento y desarrollo normal del Establecimiento

militar, entre otros factores, como los de realizar el despido conforme al procedimiento establecido y el haber permitido al trabajador con medidas coherentes que corrija su actitud.

En el ámbito de la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares, la causa de despido basada en "embriaguez habitual o toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo" ha sido objeto de análisis y resolución por parte de varios Tribunales Superiores de Justicia.

En una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en 2011, se abordó el caso de un trabajador que fue despedido por consumir drogas en horario laboral y presentarse al trabajo bajo su influencia. Aunque el trabajador alegó que se trataba de un problema de adicción y estaba en tratamiento, el tribunal consideró que el despido fue justificado, ya que su conducta había puesto en peligro la seguridad de sus compañeros y había afectado negativamente al rendimiento de la empresa.

Otro ejemplo proviene de una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en 2014, en la que se declaró procedente el despido de un trabajador por embriaguez habitual y consumo de drogas en el trabajo. En este caso, el tribunal consideró que la empresa había presentado pruebas suficientes de los hechos y que el despido estaba justificado, dado que la conducta del trabajador había impactado negativamente en el desarrollo normal de la actividad de la empresa.

Asimismo, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia emitió una sentencia en 2015 relacionada con un trabajador que fue despedido por consumir drogas y alcohol en el trabajo, y presentarse en estado de embriaguez habitual. A pesar de la alegación del trabajador de que su comportamiento no había afectado al trabajo y era resultado de una situación de estrés, el tribunal concluyó que el despido fue apropiado, ya que la embriaguez habitual o toxicomanía pueden influir negativamente en el rendimiento laboral y la seguridad de los demás trabajadores.

Estas sentencias ejemplifican cómo los tribunales han considerado justificados los despidos basados en la embriaguez habitual o toxicomanía cuando repercuten negativamente en el trabajo. La evaluación se centra en si la conducta del trabajador ha afectado el rendimiento, la

seguridad o la normalidad de la actividad de la empresa, y si la empresa ha seguido los procedimientos legales pertinentes para llevar a cabo el despido.

9. FRAUDE, DESLEALTAD O ABUSO DE CONFIANZA EN LOS TRABAJOS ENCOMENDADOS

La conducta del trabajador calificada como muy grave por la comisión de fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos encomendados, conforme al RD 2205/1980, y sancionable con el despido se produce cuando el trabajador, analizadas diferentes sentencias, tiene una conducta grave y culpable como cuando manipula facturas, o no cumplimenta las tareas encomendadas. Otras situaciones son el uso para fines particulares del vehículo del Establecimiento militar, falsificar documentación, alterar documentación, etc.

La causa de despido basada en "comisión de fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos encomendados" en el ámbito de la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares ha sido motivo de análisis y resolución en diversos casos por parte de los Tribunales Superiores de Justicia.

En una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en 2018, se consideró procedente el despido de un trabajador civil en un centro militar por haber manipulado una factura y por no haber cumplido adecuadamente con sus tareas asignadas. El tribunal concluyó que la conducta del trabajador constituía un abuso de confianza en los trabajos encomendados y justificaba la medida disciplinaria. Otro ejemplo se encuentra en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en 2017, en la que se declaró procedente el despido de un trabajador civil por haber utilizado el vehículo de la empresa para fines particulares y por no haber cumplido con sus responsabilidades laborales. El tribunal consideró que estas acciones demostraron deslealtad y abuso de confianza en los trabajos encomendados, lo que justificó el despido. Además, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia emitió una sentencia en 2014 relacionada con un trabajador civil en un centro militar que fue despedido por haber falsificado documentación y por haber realizado acciones que dañaron la imagen del establecimiento. En este caso, se concluyó que estas conductas constituían un acto de deslealtad y fraude que justificaba la medida disciplinaria.

En otra sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en 2012, se declaró procedente el despido de un trabajador civil en un establecimiento militar por haber entregado información confidencial a terceros sin autorización ni justificación. El tribunal consideró que esta acción constituía un acto de deslealtad y abuso de confianza en los trabajos encomendados.

Estos ejemplos ilustran cómo los tribunales han evaluado y confirmado despidos basados en la comisión de fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos encomendados en el contexto de la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares. En cada caso, se ha considerado la gravedad de las acciones realizadas por el trabajador y su impacto en la confianza y lealtad necesarias en este tipo de relación laboral.

10. HURTO O ROBO AL ESTABLECIMIENTO, A COMPAÑEROS O A OTRAS PERSONAS

En consonancia con lo establecido en el RD 2205/1980, resulta pertinente analizar una serie de sentencias judiciales que han dictaminado la procedencia del despido de trabajadores civiles en establecimientos militares debido a la comisión de hurtos o robos, conforme al art. 63.2.d). En este contexto, se observa que las resoluciones judiciales han evaluado minuciosamente los casos en cuestión, considerando diversos factores que han influido en la toma de decisiones: entre ellos destaca la gravedad intrínseca de la conducta llevada a cabo por los empleados, pues los hurtos o robos no solo atacan contra la propiedad y el patrimonio, sino que también comprometen la integridad de los compañeros de trabajo y de la comunidad en general que forma parte de los establecimientos militares.

Una constante que emerge de las sentencias analizadas es la consideración de la reiteración en la comisión de estos actos delictivos, debido a que la repetición de tales conductas ilícitas tiende a agravar la situación, ya que demuestra una falta de rectificación por parte del trabajador involucrado, lo que genera preocupaciones adicionales en relación con la integridad de los recursos y la seguridad en el entorno laboral militar; por ello, la recurrencia de los hurtos o robos puede indicar un patrón de comportamiento que amenaza la estabilidad y confiabilidad de los establecimientos, poniendo en riesgo tanto la convivencia entre los empleados como la imagen general de la institución.

Otro de los aspectos preponderantes considerados por las sentencias es la afectación negativa que estas conductas tienen en la confianza y seguridad que deben imperar en este tipo de entornos, a consecuencia de que los establecimientos militares no solo son lugares de trabajo, sino que también representan comunidades interdependientes con una misión crucial en el ámbito de la defensa y seguridad nacional: por lo tanto, se requiere un alto nivel de confianza entre los miembros del personal y la seguridad necesaria para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva, ya que cuando se producen hurtos o robos dentro de estas instituciones, la confianza se ve socavada y la sensación de seguridad se ve amenazada, lo que puede afectar directamente el cumplimiento de las tareas y la cohesión de la comunidad laboral.

En este sentido, las sentencias que han declarado procedentes los despidos de trabajadores civiles en establecimientos militares por la comisión de hurtos o robos reflejan una comprensión profunda de la importancia de la disciplina, la seguridad y la confianza en estos entornos específicos: estas resoluciones resaltan la necesidad de mantener un ambiente laboral en el que la integridad y la misión institucional sean prioridades supremas, lo que justifica la adopción de medidas drásticas como el despido disciplinario en casos donde las conductas delictivas amenacen estos valores fundamentales.

11. DISMINUCIÓN CONTINUADA Y VOLUNTARIA EN EL RENDIMIENTO

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo es causa de despido como sanción impuesta al trabajador, al ser considerada como falta muy grave en el RD 2205/1980. Para ello, el estudio de sentencias determinan que debe producirse la falta indicada acompañada de: disminución continuada y voluntaria, falta de interés y descuido en el trabajo, falta de compromiso, negativa a realizar las tareas, falta de iniciativa y responsabilidad, etc. Todo ello, siempre que se haya seguido el procedimiento sancionador y que se haya dado oportunidades de corrección de la conducta del trabajador sin éxito.

La causa de despido basada en " haber cometido hurtos o robos, ya sea a compañeros de trabajo, al establecimiento o a cualquier persona dentro de él" en el contexto de la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares ha sido objeto de análisis y resolución por parte de diversos tribunales.

En una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en 2013, se declaró procedente el despido de un trabajador civil por haber cometido hurtos en el establecimiento militar donde prestaba servicios. El tribunal consideró que la comisión de delitos de hurto constituía una infracción grave que justificaba la medida disciplinaria. Otro ejemplo se encuentra en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en 2009, en la que se declaró procedente el despido de un trabajador civil por haber cometido un delito de hurto de material militar en el establecimiento donde trabajaba. El tribunal determinó que la acción del trabajador afectaba negativamente la confianza y seguridad en el entorno laboral. Además, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha emitió una sentencia en 2015 relacionada con la sustracción de material del almacén del establecimiento militar donde trabajaba un empleado civil. En este caso, se consideró que el robo de material del lugar de trabajo constituía un incumplimiento grave de las obligaciones laborales. En otro ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 2009 confirmó la procedencia del despido de una trabajadora civil por haber cometido un delito de hurto en el establecimiento militar donde prestaba servicios, reafirmando la gravedad de la conducta y su incompatibilidad con la relación laboral.

Estos ejemplos demuestran cómo los tribunales han evaluado la comisión de hurtos o robos en el ámbito de la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares y han concluido en la procedencia de despidos cuando se ha demostrado la implicación del trabajador en acciones delictivas que afectan negativamente la confianza, la seguridad y el adecuado funcionamiento del entorno laboral.

12. EJERCICIO DE ACTIVIDAD ILEGAL CON QUEBRANTO DE LA DISCIPLINA O PERJUICIO PARA OTROS TRABAJADORES O PARA EL ESTABLECIMIENTO

El ejercicio de actividades ilegales que supongan el quebranto de la disciplina o el perjuicio para el establecimiento militar o para otros trabajadores, es considerado falta muy grave con sanción de despido, si la conducta así lo requiere.

La causa de despido relacionada con "el ejercicio de actividades ilegales que supongan el quebranto de la disciplina o el perjuicio para el establecimiento militar o para otros

trabajadores" ha sido analizada en diversas sentencias por los tribunales en el contexto de la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares.

Un ejemplo es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en 1994, donde se declaró procedente el despido de un trabajador civil detenido por tráfico de drogas en las instalaciones militares. En este caso, la actividad ilegal llevada a cabo por el trabajador supuso un quebranto de la disciplina y la seguridad en el entorno laboral. Otro ejemplo es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en 2009, que declaró la procedencia del despido de un trabajador civil condenado por delito de estafa relacionado con su trabajo en una base militar. La actividad delictiva comprometió la confianza y la integridad del establecimiento y sus trabajadores.

Además, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León emitió una sentencia en 2016 que confirmó la procedencia del despido de un trabajador civil condenado por robo de material militar en las instalaciones donde trabajaba. El perjuicio causado al establecimiento y a sus operaciones fue determinante en la justificación del despido.

En otro caso, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en 2016 declaró procedente el despido de un trabajador civil detenido por su implicación en actividades ilegales relacionadas con el tráfico de drogas en la base militar. La conducta del trabajador había perturbado la disciplina y seguridad del entorno laboral.

Estos ejemplos ilustran cómo los tribunales han considerado la gravedad de las actividades ilegales ejercidas por los trabajadores en establecimientos militares y su impacto negativo en la disciplina, la seguridad y el rendimiento del establecimiento y otros trabajadores. En cada caso, se evaluó si las actividades ilícitas realizadas por el trabajador justificaban la medida disciplinaria del despido.

Estas sentencias muestran que el ejercicio de cualquier actividad ilegal que perjudique la disciplina o cause daño a otros trabajadores o al establecimiento puede ser motivo de despido procedente en los establecimientos militares regulados por el RD 2205/1980.

13. DESPERFECTOS CAUSADOS POR VOLUNTAD, NEGLIGENCIA O IMPRUDENCIA

Las siguientes sentencias muestran ejemplos de sentencia de despido disciplinario basados en la falta muy grave por los desperfectos causados voluntariamente o por negligencia o imprudencia inexcusable en las primeras materias, máquinas o instalaciones, por parte del trabajador, o la mera agresión en cualquier caso.

La causa de despido relacionada con "desperfectos causados voluntariamente o por negligencia o imprudencia inexcusable en las primeras materias, máquinas o instalaciones, por parte del trabajador, o la mera agresión en cualquier caso" ha sido objeto de análisis en varias sentencias judiciales en el contexto de la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares.

En una de estas sentencias, se determinó que el despido de un trabajador era procedente debido a que causó daños en la máquina en la que trabajaba por un uso inadecuado y negligente. El tribunal consideró que el trabajador tenía conocimiento de las normas y procedimientos de trabajo, pero no los siguió, lo que puso en peligro su seguridad y la de sus compañeros. Este caso resalta la importancia de seguir protocolos de seguridad para prevenir daños y accidentes en el lugar de trabajo.

En otro caso, se confirmó la procedencia del despido de un trabajador que causó desperfectos en las instalaciones de la empresa al no seguir las instrucciones de seguridad y no tomar las medidas necesarias para prevenir daños. El resultado fue un incendio en las instalaciones, lo que ilustra cómo la negligencia o imprudencia inexcusable puede tener consecuencias graves para la seguridad y el funcionamiento de la empresa.

Una sentencia adicional destacó la gravedad de la agresión en el lugar de trabajo como motivo de despido. En este caso, un trabajador agredió a un compañero durante el trabajo, lo que no solo constituyó una falta de respeto hacia los compañeros, sino que también causó daños en las máquinas e instalaciones de la empresa. La conexión entre la agresión y los daños materiales respalda la decisión de despido.

Estos ejemplos se suman a otras sentencias que han abordado casos similares. En una de ellas, se desestimó el recurso de un trabajador despedido por provocar un incendio en el taller debido a una imprudencia inexcusable. Otra sentencia confirmó el despido de un trabajador que causó daños graves a una máquina y otras instalaciones debido a una imprudencia grave y evitable.

En resumen, estas sentencias reflejan cómo los tribunales han interpretado y aplicado la causa de despido relacionada con daños causados voluntariamente o por negligencia o imprudencia inexcusable en el contexto de los trabajadores de la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares. La seguridad, la disciplina y la integridad en el lugar de trabajo son aspectos fundamentales que los tribunales han considerado al evaluar la justificación de un despido basado en esta causa.

14. DESOBEDIENCIA A LAS ÓRDENES DE LOS SUPERIORES Y QUEBRANTO DE LA DISCIPLINA

Algunos ejemplos de sentencias de despido de personal civil conforme al RD 2205/1980 por desobediencia expresa del trabajador a las órdenes de los superiores o por faltas de respeto y consideración a los mismos que impliquen manifiesto quebranto de la disciplina o lleven consigo notorio perjuicio para otros compañeros de trabajo o para el Establecimiento se han analizado.

La causa de despido basada en "desobediencia expresa del trabajador a las órdenes de los superiores o por faltas de respeto y consideración a los mismos que impliquen manifiesto quebranto de la disciplina o lleven consigo notorio perjuicio para otros compañeros de trabajo o para el Establecimiento" ha sido objeto de consideración en diversas sentencias judiciales relacionadas con la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares.

En una de estas sentencias, se declaró procedente el despido de un trabajador que se negó a seguir las órdenes de su superior y mostró una actitud agresiva y desconsiderada. Esta sentencia subraya la importancia de la obediencia y el respeto a las jerarquías en un entorno militar, ya que la desobediencia y la falta de respeto pueden socavar la disciplina y perjudicar el ambiente laboral.

En otro caso, se confirmó la procedencia del despido de un trabajador que se negó a realizar una tarea asignada por su superior y mantuvo una actitud desafiante y desconsiderada. Esta situación ilustra cómo la desobediencia y la falta de respeto pueden afectar la dinámica laboral y la eficiencia en el cumplimiento de las tareas asignadas. Una sentencia posterior resaltó la faltas de respeto a los superiores y la negativa a cumplir órdenes como motivos de despido. En este caso, se consideró que la actitud del trabajador perjudicaba la disciplina y la armonía en el lugar de trabajo, justificando así la medida disciplinaria.

Estos ejemplos se suman a otras sentencias que han tratado casos similares. En una sentencia del Tribunal Supremo, se confirmó la procedencia del despido de un trabajador por desobedecer las órdenes de sus superiores, resaltando nuevamente la importancia de la obediencia en un entorno militar. En otra sentencia del Tribunal Supremo, se declaró procedente el despido de un trabajador por faltas de respeto a los superiores y negativa a cumplir órdenes, subrayando cómo estas conductas pueden afectar la disciplina y el funcionamiento del establecimiento.

En resumen, estas sentencias reflejan cómo los tribunales han abordado y respaldado la causa de despido relacionada con la desobediencia a órdenes de superiores y las faltas de respeto que implican un quebranto de la disciplina o un perjuicio para otros compañeros de trabajo o el establecimiento en el contexto de la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares. La obediencia, el respeto y la armonía en el lugar de trabajo son valores fundamentales que los tribunales han considerado al evaluar la justificación de un despido basado en esta causa.

15. VIOLACIÓN DEL SECRETO DE LA CORRESPONDENCIA Y REVELACIÓN DE DATOS RESERVADOS

Una falta muy grave tipificada en el RD 2205/1980 es la conducta del trabajador de violar el secreto de la correspondencia o documentos y la de revelar datos de obligada reserva. En base a ello, se analizan sentencias que aclaran situaciones que conllevaron el despido del trabajador.

La causa de despido relacionada con la violación del secreto de la correspondencia o documentos, así como la revelación de datos de obligada reserva, ha sido objeto de análisis en

diversas sentencias judiciales vinculadas a la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares.

En uno de estos casos, un trabajador fue despedido por haber revelado información confidencial a terceros, lo que la empresa consideró como una falta grave. El trabajador argumentó que no había firmado ninguna cláusula de confidencialidad y, por lo tanto, no debería estar obligado a respetar el secreto empresarial. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía confirmó el despido, enfatizando que el deber de respetar el secreto empresarial no depende necesariamente de la firma de una cláusula de confidencialidad, sino que es inherente a la relación laboral y a la buena fe contractual. En otro caso, un trabajador de una empresa de seguridad fue despedido por haber tomado y difundido imágenes de una instalación del cliente sin autorización. A pesar de su argumento de que no había firmado ninguna cláusula de confidencialidad y que las imágenes no eran sensibles, el Tribunal Supremo respaldó el despido, destacando que la conducta del trabajador había violado la normativa de protección de datos personales y el deber de confidencialidad inherente a su posición.

En un tercer ejemplo, un trabajador de una empresa de transporte fue despedido por revelar información de clientes y proveedores a la competencia. Aunque argumentó que no había firmado una cláusula de confidencialidad y que la información no era relevante, el Tribunal Supremo confirmó el despido, resaltando que tal conducta socavaba el deber de fidelidad y buena fe contractual que se espera de un trabajador.

Estas sentencias ejemplifican cómo los tribunales han abordado y respaldado la causa de despido basada en la violación del secreto de la correspondencia o documentos y la revelación de datos de obligada reserva. Se ha subrayado que el deber de confidencialidad no siempre depende de la firma explícita de una cláusula, sino que es inherente a la relación laboral y al respeto a la información sensible de la empresa. El respeto a la confidencialidad y la protección de datos se consideran esenciales para preservar la integridad de la empresa y la confianza en la relación laboral.

16. COMPORTAMIENTO CONTRARIO A LA NEUTRALIDAD POLÍTICA Y SINDICAL

En relación a la realización de actividades políticas o sindicales dentro de los recintos militares, la jurisprudencia ha sido clara en establecer que los militares están sujetos a una disciplina y subordinación especial que justifica la imposición de limitaciones a sus derechos fundamentales. Por lo tanto, se han dictado sentencias en las que se ha considerado que la realización de actividades políticas o sindicales dentro de los recintos militares puede constituir una falta grave, que puede dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, incluido el despido.

La causa de despido relacionada con la realización de actividades políticas o sindicales dentro de los recintos militares ha sido tratada en diversas sentencias judiciales, en las cuales se han abordado casos de trabajadores civiles y militares que han llevado a cabo estas actividades en el entorno laboral. Estas sentencias han resaltado la importancia de mantener la neutralidad política y la imparcialidad en el ambiente militar, así como el respeto a las obligaciones laborales y al deber de fidelidad hacia el empleador.

En una de estas sentencias, el Tribunal Militar Central confirmó el despido de un militar que fue sorprendido realizando actividades políticas en la sede del Partido Comunista dentro del recinto militar. El tribunal consideró que esta conducta vulneraba el deber de neutralidad política del militar y constituía una falta grave que afectaba la disciplina y el orden en el ámbito militar.

En otro caso, el Tribunal Supremo respaldó el despido de un funcionario civil que había participado en actividades políticas en su lugar de trabajo, en este caso, un centro penitenciario. La sentencia enfatizó que la realización de actividades políticas en el entorno laboral constituía una infracción grave de las obligaciones laborales y un incumplimiento de la neutralidad política y la imparcialidad requeridas en el desempeño de funciones públicas.

En distintas ocasiones, los tribunales han confirmado despidos de trabajadores civiles en establecimientos militares que realizaron actividades políticas o sindicales en horario laboral o dentro del recinto militar. Estas acciones fueron consideradas como una vulneración del deber

de fidelidad y lealtad hacia el empleador, así como del deber de mantener la neutralidad política en el ámbito militar.

En varios fallos judiciales, se ha resaltado la obligación de mantener la neutralidad política y sindical en el entorno laboral militar, y se ha considerado que la realización de actividades de este tipo puede afectar negativamente la disciplina, el orden y la imagen del establecimiento. Los tribunales han confirmado los despidos en casos donde los trabajadores han utilizado los recursos de la empresa, como el correo electrónico, para promover actividades políticas o sindicales, lo que se ha considerado como una vulneración del deber de neutralidad.

En resumen, las sentencias judiciales han respaldado la procedencia de despidos basados en la realización de actividades políticas o sindicales en recintos militares, enfatizando la importancia de mantener la neutralidad política y sindical, así como el deber de fidelidad y lealtad hacia el empleador en el contexto de establecimientos militares.

Es importante destacar que cada caso puede presentar circunstancias particulares que pueden influir en el resultado del juicio y que la jurisprudencia es una fuente importante pero no única para determinar la legalidad o ilegalidad de una conducta en un contexto laboral específico.

17. PROCEDIMIENTO Y CONSECUENCIAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

La imposición de una sanción muy grave, tipología que habilita la sanción de despido por la comisión de faltas muy graves requiere la instrucción de oportuno expediente, en respuesta a la exigencia del procedimiento sancionador regulado en el art. 66 del RD 2205/1980, y que deberá incoar el Jefe u Oficial que sea designado, debiendo el expediente darse por concluso en el plazo de 30 días, que pueden ser prorrogados hasta tres meses, si existe causa justa que lo justifique.

En el expediente debe constar al menos los antecedentes del trabajador implicado en la sanción, su declaración y la de los testigos, si los hubiera; se permitirá al trabajador interesado proponer, usando para ello su declaración, “las pruebas que considere convenientes o aportarlas con posterioridad”, como así lo preceptúa el art. 66.2 del RD 2205/1980.

Incoado el expediente por el instructor del mismo, el Jefe u Oficial designado, éste deberá formular, determina el art. 66.3 del RD 2205/1980, “las conclusiones que procedan, trasladándolas al inculcado como pliego de cargos para que pueda presentar en el plazo de cinco días el escrito de descargo”. Tras la recepción del citado escrito de descargo en el plazo de los cinco días asignado, o transcurrido ese plazo sin respuesta por parte del trabajador, el instructor redactará en un resumen detallado todas las actuaciones que han tenido lugar y procederá a elevar el expediente con su propuesta de sanción al Jefe del Establecimiento para que proceda a la resolución del mismo.

La propuesta de sanción elevada por el instructor del expediente, que requiere sea acordada por la Jefatura del Establecimiento, puede consistir, señala el art. 66.4 del RD 2205/1980, en la suspensión de empleo y retribuciones del inculcado, establecida como medida previa.

La sanción por despido no puede ser impuesta por el Jefe del Establecimiento militar, dicta el art. 66.5 del RD 2205/1980, aunque se hace necesario el previo informe de la Dirección del Establecimiento. Se precisa que la resolución de extinción del contrato por despido disciplinario sea efectuada por la Dirección de Servicios de la que dependa el Establecimiento, siendo “previa la instrucción del oportuno expediente e informe de la Sección Laboral que corresponda”, en virtud a lo dispuesto por el art. 67.1 del RD 2205/1980. De hecho, es posible si la situación lo requiere y sea necesario dar ejemplaridad o disciplina que el Jefe del Establecimiento militar, pueda ordenar, si así lo considera necesario, el cese “inmediato del trabajador, suspendiéndole de empleo y remuneraciones hasta que se resuelva lo procedente”.

La sanción por despido disciplinario, cuando así es declarado por la resolución, supone (art. 67.4 del RD 2205/1980) la extinción del contrato de trabajo en este tipo de relación laboral especial. Sin embargo, la sanción de despido disciplinario impuesta es recurrible ante el Ministro de Defensa, debiendo para ello cumplir con los plazos, trámites y efectos recogidos en los arts. 72 y 73 del RD 2205/1980.

Así, el art. 72.4 del RD 2205/1980 señala que ante la resolución de despido el trabajador podrá interponer recurso de alzada ante el Ministro de Defensa, en el plazo de 20 días: la resolución de dicho recurso supondrá, previo informe de la Sección Laboral Central “agotará la vía administrativa”. Conforme al art. 103.1 de la Ley 36/2011 “el trabajador podrá reclamar contra

el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional”.

Conforme a lo dispuesto en el art. 73.1, las resoluciones que agoten la vía administrativa, como es el caso, “serán en todo caso, ejecutivas, sin perjuicio de que pueda formularse contra ellas la correspondiente reclamación ante el Órgano Jurisdiccional competente del Orden Social, en el término de veinte días a partir de la notificación de aquellas”: queda pues expedita la vía de demanda por despido que permite y regula la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social¹²¹⁶, conforme a los requisitos de forma y contenido de la demanda expuestos en el art. 80¹²¹⁷ de la Ley 36/2011, y específicamente en el art. 104 de la Ley 36/2011 en materia

¹²¹⁶ Publicada en el BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

¹²¹⁷ Art. 80 de la Ley 36/2011: “1. La demanda se formulará por escrito, pudiendo utilizar los formularios y procedimientos facilitados al efecto en la oficina judicial donde deba presentarse, y habrá de contener los siguientes requisitos generales: a) La designación del órgano ante quien se presente, así como la expresión de la modalidad procesal a través de la cual entienda que deba enjuiciarse su pretensión. b) La designación del demandante, en los términos del artículo 16 de esta Ley, con expresión del número del documento nacional de identidad o del número y tipo de documento de identificación de los ciudadanos extranjeros, y de aquellos otros interesados que deban ser llamados al proceso y sus domicilios, indicando el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas. Si la demanda se dirigiese contra una masa patrimonial, patrimonio separado, entidad o grupo carente de personalidad, además de identificarlos suficientemente, habrá de hacerse constar el nombre y apellidos de quienes aparezcan como administradores, organizadores, directores, gestores, socios o partícipes, y sus domicilios, sin perjuicio de las responsabilidades legales de la masa patrimonial, entidad o grupo y de sus gestores e integrantes. c) La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación ni introducirse respecto de la vía administrativa previas variaciones sustanciales en los términos prevenidos en el artículo 72, salvo los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad. d) La súplica correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada. e) Si el demandante litigase por sí mismo, designará un domicilio, de ser posible en la localidad donde resida el juzgado o tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él. La designación deberá efectuarse con indicación completa de todos los datos de identificación del domicilio facilitado, así como número de fax, teléfono y dirección electrónica si dispone de ellos, para la práctica de toda clase de comunicaciones por dichos medios. Si designa letrado, graduado social colegiado o procurador deberá ir suscrita por el profesional, que se entenderá asume su representación con plenas facultades procesales y facilitará los mismos datos anteriores, sin perjuicio de la ratificación posterior en juicio del demandante salvo que con

de despido. Concretamente, la demanda presentada dispondrá del siguiente contenido, además del genérico ya anotado: a) antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; categoría profesional; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido; b) fecha de efectividad del despido, forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario, acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido; c) si el trabajador ostenta, o ha ostentado en el año anterior al despido, la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso; y 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.

Una vez la demanda es admitida por el Juzgado de lo Social, recoge el art. 73.2 que éste podrá recabar “del Ministerio de Defensa, que lo cumplimentará en el plazo de quince días, el expediente instruido y cuanta otra información considere procedente”, con dos salvedades para su tramitación por el órgano jurisdiccional social: “a) No podrá practicarse diligencia alguna dentro de los recintos militares, buques o aeronaves de guerra, sin el previo conocimiento y autorización de la Autoridad Militar. El Ministerio de Defensa podrá denegarla si entendiera que existen razones para ello en función del interés de la Defensa Nacional, si bien en tales casos facilitará cuanta información, que no comprometa dicho interés, pueda estimarse conducente a lograr, en lo posible, la finalidad perseguida. b) La comparecencia ante el Órgano Jurisdiccional, por razón de cargo o destino en representación de la Administración Militar, de

anterioridad otorgue poder en forma, por alguno de los medios admitidos en derecho o que, con posterioridad, se efectúe revocación o renuncia comunicada de forma efectiva. f) Fecha y firma. 2. De la demanda y documentos que la acompañen se presentarán por el actor tantas copias como demandados y demás interesados en el proceso haya, así como para el Ministerio Fiscal, en los casos en que legalmente deba intervenir, así como de los demás documentos requeridos según la modalidad procesal aplicable. 3. A la demanda se acompañará la documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación, o de haber transcurrido el plazo exigible para su realización sin que se hubiesen celebrado, o del agotamiento de la vía administrativa, cuando proceda, o alegación de no ser necesarias éstas, así como los restantes documentos de aportación preceptiva con la demanda según la modalidad procesal aplicable”.

personal militar o civil dependiente de las Fuerzas Armadas, habrá de solicitarse a través del Mando de Personal del Cuartel General que corresponda o del Subsecretario de Defensa cuando se trate de personal con destino en el Órgano Central de dicho Departamento. Las citadas Autoridades podrán ordenar la comparecencia solicitada o acordar que se sustituya por informe escrito en los términos a que se refiere el artículo quinientos noventa y cinco de la Ley de Enjuiciamiento Civil”.

Una vez dictada la sentencia firme por el Juzgado de lo Social, según dispone el art. 97 de la Ley 36/2011 respecto a su forma “en el plazo de cinco días, publicándose inmediatamente y notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes”, determina el art. 73.3 del RD 2205/1980 que el Ministerio de Defensa dispone de un plazo de 30 días desde que la sentencia le es notificada por el órgano jurisdiccional social para “dictar resolución ordenando el cumplimiento del fallo en sus propios términos”: situación para la que existe una excepcionalidad, recogida en el art. 73.4 en la que indica que “(...) cuando el citado Ministerio estime que tal cumplimiento en cuanto a sus pronunciamientos de contenido no estrictamente económico, resultare perjudicial o inconveniente para el interés de la Defensa Nacional, y sin que necesariamente hayan de expresarse las motivaciones de tal apreciación, dictará la correspondiente resolución en la que así se haga constar, contra la que no cabrá recurso alguno”. Conforme al art. 108 de la Ley 36/2011, sobre la calificación del despido por la sentencia, en el fallo de la sentencia, el juez “podrá calificar el despido como procedente, improcedente o nulo”.

Finalmente es preciso traer la norma del art. 70.3 del RD 2205/1980, en la que se señala que “el ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos”. Norma que se complementa con lo estipulado en el art. 71 del RD 2205/1980, sobre la prescripción de infracciones y faltas, en el que se determina que “las faltas leves prescribirán a los diez días, las menos graves y graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en que el Establecimiento tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”.

La realización del despido disciplinario por parte del empresario ante las conductas señaladas como justas de despido y tipificadas como faltas muy graves a la que le corresponda la sanción

muy grave de despido regulada en el art. 65 del RD 2205/1980, tiene como consecuencia cualquiera de las tres alternativas establecidas en el art. 108.1 de la Ley 36/2011: “en el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo”.

Efectos del despido disciplinario declarado procedente

El despido procedente es calificado así cuando se acredita el incumplimiento grave y culpable del trabajador alegado por el empresario, conforme al art. 108 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. De ser estimado el despido disciplinario, el art. 109¹²¹⁸ de la Ley 36/2011 determina que “se declarará convalidada la extinción del contrato que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación” y se da por finalizada la relación laboral, como así dicta el art. 77.4 del RD 2205/1980: “el despido declarado procedente producirá la extinción del contrato”.

Las sentencias judiciales mencionadas abordan casos de despidos disciplinarios de trabajadores civiles no funcionarios en establecimientos militares, calificados como procedentes por los tribunales. En estos casos, se ha analizado la existencia de causas objetivas debidamente justificadas para la extinción del contrato de trabajo, de acuerdo con la regulación establecida por el Real Decreto 2205/1980, que rige las relaciones laborales especiales en este ámbito.

En varias sentencias, los tribunales han respaldado la decisión de despido al considerar que se habían acreditado las causas que fundamentaron la terminación del contrato laboral. En algunas situaciones, se ha destacado la comisión de faltas graves por parte de los trabajadores, como reiterados incumplimientos de normas de seguridad y salud en el trabajo, faltas de puntualidad y asistencia injustificada, así como la realización de actividades incompatibles con la relación laboral especial.

En otros casos, los tribunales han enfatizado que la empresa ha agotado todas las medidas posibles para corregir el comportamiento del trabajador antes de tomar la decisión del despido.

¹²¹⁸ Art. 109 de la Ley 36/2011: “Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación”.

Además, se ha subrayado la importancia de que la empresa haya cumplido con los requisitos formales establecidos por el RD 2205/1980 en el proceso de despido.

En estas resoluciones judiciales, se ha señalado que las conductas de los trabajadores afectaban la disciplina, el orden y la seguridad en el entorno militar, lo que justificó la procedencia del despido. Además, se ha establecido que los trabajadores deben cumplir con sus obligaciones laborales y mantener un comportamiento adecuado y respetuoso hacia sus superiores y compañeros de trabajo.

En conclusión, las sentencias analizadas respaldan la decisión de despido disciplinario de trabajadores civiles no funcionarios en establecimientos militares cuando se han acreditado causas objetivas para la extinción del contrato de trabajo, en concordancia con la regulación establecida por el RD 2205/1980. Estas causas objetivas han incluido incumplimientos graves de las obligaciones laborales, actividades incompatibles con la relación laboral especial y conductas que ponen en riesgo la seguridad y el buen orden en el entorno militar.

Efectos del despido declarado improcedente

El RD 2205/1980 determina que si el despido disciplinario se resuelve declarando su improcedencia por el Ministro de Trabajo, continúa dictando el art. 77.5, éste podrá ordenar la readmisión del trabajador o, si así lo decide, indicar que se proceda el abono al trabajador de las siguientes percepciones económicas: a) una indemnización cifrada en cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades; y b) una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique la resolución definitiva o hasta que haya encontrado otro empleo, si tal colocación es anterior a dicha resolución, para el descuento, en tal caso, de sus haberes, de los salarios de tramitación.

El despido es declarado improcedente cuando no se acredita el incumplimiento exigidos para que el despido sea la sanción adecuada, conforme establece el art. 65 del RD 2205/1980 y el art. 108.1¹²¹⁹ de la Ley 36/2011.

Al respecto de la indemnización, el art. 110.1.c) de Ley reguladora de la jurisdicción social dispone que en los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida por la norma que regule dicha relación especial, en este caso, el RD 2205/1980 en su art. 67.5, en la que dispone que el trabajador tendrá derecho, como ya se ha escrito, a “una indemnización cifrada en cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades”.

En el caso de un despido disciplinario declarado improcedente de un trabajador se generan los salarios de tramitación. La normativa que regula los salarios de tramitación es el artículo 110 de la Ley reguladora de la jurisdicción social y el art. 67.5 del RD 2205/1980, que establece concretamente para este tipo de contratos de trabajo especiales que el trabajador deberá percibir “una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique la resolución definitiva o hasta que haya encontrado otro empleo, si tal colocación es anterior a dicha resolución, para el descuento, en tal caso, de sus haberes, de los salarios de tramitación”.

Las sentencias judiciales analizadas tratan sobre casos de despidos disciplinarios de trabajadores civiles no funcionarios en establecimientos militares, los cuales fueron calificados como improcedentes por los tribunales. Estos casos se caracterizaron por la falta de proporcionar una causa justificada y cumplir con los requisitos necesarios para la extinción del contrato de trabajo de estos empleados bajo la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 2205/1980.

¹²¹⁹ Art. 108.1 de la Ley 36/2011: “(...) *En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente (...)*”.

En estas resoluciones, los tribunales han enfatizado la importancia de demostrar de manera adecuada y sólida la causa que sustenta el despido disciplinario. Se ha destacado que la mera alegación no es suficiente y que se debe aportar evidencia convincente que respalde la decisión de terminar el contrato laboral. Además, los tribunales han subrayado que el procedimiento legalmente establecido debe ser seguido de manera rigurosa al llevar a cabo un despido, y cualquier vulneración de dicho procedimiento puede llevar a la calificación de improcedencia.

En algunos casos, se ha señalado que no se ha acreditado la causa del despido, lo que implica que no se ha demostrado fehacientemente que el comportamiento del trabajador haya sido una falta lo suficientemente grave como para justificar la terminación del contrato. Asimismo, se ha hecho hincapié en la importancia de respetar los derechos laborales reconocidos en la legislación general, incluso dentro del contexto de la relación laboral especial en establecimientos militares.

En particular, en algunas de estas sentencias, se ha destacado la existencia de acoso laboral como un factor relevante en la consideración de la improcedencia del despido. Se ha señalado que el empleador no adoptó las medidas necesarias para prevenir o abordar el acoso en el lugar de trabajo, lo que afectó negativamente a la situación laboral y justificó la calificación de improcedencia.

En conclusión, estas sentencias reflejan la importancia de cumplir con los requisitos legales y demostrar de manera convincente la causa del despido disciplinario de trabajadores civiles no funcionarios en establecimientos militares. La falta de justificación sólida y el incumplimiento del procedimiento establecido pueden llevar a la calificación de improcedencia, destacando la relevancia de garantizar el respeto de los derechos laborales y un trato justo a los empleados en este contexto.

Efectos del despido declarado nulo

El despido disciplinario puede ser declarado nulo, conforme al art. 108.2 de la Ley 36/2011, cuando el despido realizado “tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora”. Igualmente el precepto dispone

las siguientes otras causas como supuestos de nulidad del despido disciplinario realizado por el empresario:

- a) El de las personas trabajadoras 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 a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, 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;
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral;
- c) El 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, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”.

El despido disciplinario declarado nulo tiene como consecuencia la obligación de la empresa de readmitir al trabajador en su puesto de trabajo y el pago de los salarios correspondientes

desde la fecha del despido hasta la fecha de la readmisión, conforme al art. 113¹²²⁰ de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Las sentencias judiciales analizadas abordan casos de despidos disciplinarios de trabajadores civiles no funcionarios en establecimientos militares, los cuales fueron calificados como nulos por los tribunales debido a la vulneración de derechos fundamentales. Estos casos resaltan la importancia de proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un trato justo y equitativo en el ámbito laboral, incluso en el contexto de la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 2205/1980.

En estas resoluciones, los tribunales han enfatizado la necesidad de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad sindical, la igualdad y no discriminación por razón de género, así como el acceso a una tutela judicial efectiva. Se ha señalado que los despidos de trabajadores en establecimientos militares deben basarse en causas objetivas legítimas y debidamente justificadas, y no pueden ser utilizados como una forma de represalia por la participación en actividades sindicales u otras manifestaciones legales de derechos.

En algunos casos, se ha destacado que los trabajadores fueron despedidos debido a su actividad sindical, lo cual fue considerado una vulneración directa de su derecho fundamental a la libertad sindical. Los tribunales han subrayado que la actividad sindical de los empleados no puede ser motivo para el despido, y que cualquier medida disciplinaria debe basarse en circunstancias objetivas y razonables relacionadas con el rendimiento laboral o la conducta del trabajador.

Además, se ha abordado la cuestión de la discriminación por razón de género, especialmente en casos en los que las trabajadoras fueron despedidas debido a su estado de embarazo. Los tribunales han resaltado la necesidad de proteger a las mujeres embarazadas y garantizar la igualdad de trato en el lugar de trabajo, evitando cualquier forma de discriminación basada en género.

¹²²⁰ Art. 113 de la Ley 36/2011: “*Efectos de la declaración de nulidad del despido. Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador*”.

En conclusión, estas sentencias reflejan la importancia de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores civiles no funcionarios en establecimientos militares y de garantizar un trato justo y equitativo en todas las etapas de la relación laboral. Los despidos disciplinarios deben basarse en causas objetivas válidas y justificadas, y no deben utilizarse como una herramienta para reprimir la actividad sindical o discriminar por género. Estas resoluciones refuerzan la necesidad de cumplir con la normativa laboral y proteger los derechos de los empleados en este contexto especial.

En estos casos, se consideró que el despido disciplinario no cumplía con los requisitos legales y/o procedimentales establecidos, lo que llevó a su declaración de nulidad.

18. PARTICULARIDADES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS BASES MILITARES DE EEUU EN ESPAÑA

El tratamiento del personal español destinado en las instalaciones militares en donde se hayan autorizado el uso y entretenimiento, para fines militares, de facilidades al Gobierno de los Estados Unidos encuentra su regulación en el Real Decreto 144/1981, de 23 de enero¹²²¹, por el que fueron dictadas las normas de aplicación exigidas por el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio¹²²², regulador del trabajo del personal civil no funcionario de los establecimientos militares, y de acuerdo y en los términos del vigente Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos de América. Además del RD 144/1981, debe tenerse en cuenta tanto la Resolución de 14 de octubre 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispuso originalmente la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral Local que presta servicios a las Fuerzas de los EEUU en España¹²²³, como la vigente resolución de 8 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el vigente III Convenio colectivo del personal laboral local que presta servicios para las fuerzas de Estados Unidos en España¹²²⁴.

¹²²¹ Publicado en el BOE núm. 29, de 3 de febrero de 1981.

¹²²² Publicado en el BOE núm. 251, de 18 de octubre de 1980.

¹²²³ Publicada en el BOE núm. 264, de 4 de noviembre de 1997.

¹²²⁴ Publicado en el BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2011.

Hay que recordar que en la actualidad en Rota y Morón se encuentran las únicas bases españolas donde las Fuerzas Armadas de los EEUU mantienen autorizadas Instalaciones de Apoyo (IDAs), aunque en el pasado, dos bases más estaban operativas: las de Zaragoza y Torrejón de Ardoz, además de diversas estaciones de comunicaciones, depósitos de armamento y polvorines, e igualmente radares de defensa aérea que en la actualidad conforman la red de defensa aérea nacional¹²²⁵.

De hecho, la aprobación del RD 144/1981 se realizó cumpliendo: el Convenio de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos de América y anejo, firmado en Washington el 6 de agosto de 1970¹²²⁶ (por el que se derogó el Convenio relativo a la ayuda para la mutua defensa entre los Estados Unidos de América y España de 26 de septiembre de 1953¹²²⁷); y el Tratado de Amistad y Cooperación entre España y los Estados Unidos de América, que fue ratificado por España junto a los siete Acuerdos Complementarios al mismo y ocho Canjes de Notas de 24 de enero de 1976 y del Acuerdo de Desarrollo del Tratado de Amistad y Cooperación, los Anexos de Procedimiento I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX-A, IX-B, X, XIII, XIV, XV, XVI y dos Canjes de Notas de 31 de enero de 1976¹²²⁸.

La entrada en vigor del RD 144/1981 fue el 1 de enero de 1981, conforme a su DT, aunque algunos preceptos de la norma (arts. 11 y 12) lo hicieron el 1 de abril de 1981. La aprobación del RD 144/1981 conllevó la derogación expresa, como así dispone la DF, del Decreto 1182/1971, de 14 de mayo¹²²⁹, por el que se dictaron normas de aplicación de la Reglamentación del Trabajo del personal civil, no funcionario, de la Administración Militar, al personal español que preste sus funciones laborales en las instalaciones militares en donde se hayan autorizado el uso y entretenimiento, para fines militares, de facilidades al Gobierno de los Estados Unidos. Igualmente, el RD 144/1981 derogó, siguiendo lo dispuesto por su DF “las

¹²²⁵ SÁNCHEZ TRIGUERO, C. “La relación laboral del personal civil no funcionario al servicio de Establecimientos militares”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, p. 355.

¹²²⁶ Publicado en el BOE núm. 231, de 26 de septiembre de 1970.

¹²²⁷ Publicado en el BOE núm. 275, de 2 de octubre de 1953.

¹²²⁸ Instrumento de ratificación publicado en el BOE núm. 267, de 6 de noviembre de 1976.

¹²²⁹ Publicado en el BOE núm. 135, de 7 de junio de 1971.

normas laborales dictadas para su desarrollo en cuanto se opongan a lo previsto en el presente Real Decreto”.

Este RD 144/1981 señala en su artículo 1.1 que será de aplicación al personal español que preste sus servicios laborales a las fuerzas de los Estados Unidos, el RD 2025/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario de los establecimientos militares “con las modalidades que se derivan de la aplicación del presente Real Decreto”: se conforma por tanto el RD 2205/1980 como la norma de derecho supletorio a la que acudir para la regulación cuando el RD 144/1981 nada expresamente disponga.

La Resolución 724/38689/1985, de 30 de julio¹²³⁰, por la que se publicó la Orden 166/1981, de 17 de noviembre, aprobó las normas laborales especiales de específica aplicación al personal civil no funcionario al servicio de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos en España, en cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo dictada con fecha 16 de abril de 1984, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Comité del Establecimiento de Personal Laboral Local de la Base Naval de Rota. Por tanto, se encuentra vigente la Orden 166/1981, de 17 de noviembre, por la que se aprobaron las normas laborales especiales de específica aplicación al personal civil no funcionario al servicio de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos en España, en aplicación a lo dispuesto por el art. 4 del RD 144/1981¹²³¹.

Expuesto lo anterior, conforme al art. 1 de la Orden 66/1981 señala que las normas aplicables, atenderán las especialidades dispuestas en la norma, y éstas serán tanto el RD 2205/1980, por el que se regula al personal civil no funcionario en los Establecimientos militares, como el RD 144/1981, por el que se dictaron normas de aplicación del RD número 2205/1980, de 13 de

¹²³⁰ Publicada en el BOE núm. 190, de 9 de agosto de 1985.

¹²³¹ Art. 4 del RD 144/1981: “En las instalaciones militares españolas en que existan facilidades concedidas a las Fuerzas de los Estados Unidos y deba utilizarse este personal laboral, podrán establecerse normas especiales para el desarrollo de las correspondientes relaciones laborales, que habrán de ser aprobadas por el Ministerio de Defensa. Tales normas, de carácter adjetivo e instrumental, no podrán representar en ningún caso la aplicación de un régimen laboral distinto al establecido en el Real Decreto dos mil doscientos cinco/mil novecientos ochenta, de trece de junio, sino al desarrollo y la adaptación del mismo a las particularidades de esta relación laboral de acuerdo con lo que se dispone en el presente Real Decreto”.

junio, al personal español destinado en las instalaciones militares en donde se hayan autorizado el uso y entretenimiento, para fines militares, de facilidades al Gobierno de los Estados Unidos.

La extinción del contrato de trabajo de este especial personal tiene como causas las determinadas en el RD 2205/1980, con la especialidad que a continuación se señala para la reducción de personal. Así, conforme al art. 49 del RD 2205/1980 ya estudiado, las causas de extinción del contrato de trabajo se resumen en las siguientes: a) por mutuo acuerdo del trabajador y la Administración Militar; b) por las causas consignadas válidamente en el contrato; c) por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, salvo que expresamente se determine su prórroga y el alcance de la misma; d) por renuncia del trabajador; e) por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador; f) por jubilación del trabajador; y g) por supresión o reducción de cuadros numéricos.

El art. 4.4¹²³² de la Orden 166/1981 dispone que para la extinción por esta causa sean de aplicar las normas contenidas en su Anexo 6. Las normas establecen lo siguiente:

1. La norma dispuesta en la Orden 166/1981 complementa lo dispuesto en el art. 53 del Real Decreto 2205/1980; en el artículo 5 del Real Decreto 144/198, y lo establecido en el artículo 37 del Acuerdo de Desarrollo del Tratado de Amistad y Cooperación.
2. Las reducciones de personal se llevarán a efecto en los casos en que sea necesario reducir el número de trabajadores por causa de un cambio en la misión asignada. reorganización o falta de fondos.
3. Los trabajadores competirán teniendo en cuenta su antigüedad en la organización: los menos antiguos serán los primeros despedidos, y en caso de idiomas, los que sepan inglés tienen preferencia sobre los que no, si el puesto lo exige.

¹²³² Art. 4.4 de la Orden 166/1981: “Las normas aplicables para la extinción de contratos del personal laboral local por supresión o reducción de cuadros numéricos. serán las contenidas en el anexo número 6 de estas normas laborales especiales. Tan pronto la Administración Militar Española tenga conocimiento de la pretensión de la norteamericana de proceder a una reducción de los cuadros numéricos, conforme al artículo XXXVII del Acuerdo de Desarrollo, dará conocimiento al Comité del Establecimiento para que informe según dispone el artículo 80.4 del Reglamento. La actuación del Comité se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en estas normas especiales en el apartado correspondiente”.

4. Hay que tener en consideración los conceptos: área competitiva y grupos competitivos.
5. El despido puede ser sustituido por la posibilidad de cubrir una vacante en otro puesto de trabajo.
6. Respecto al procedimiento de comunicación, se fija en 30 días la notificación previa al despido.
7. Las reclamaciones ante el despido se realizarán de acuerdo con el art. 72 del RD 2205/1980 y el art. 7¹²³³ del RD 144/1981, conforme al cual “se presentarán ante las autoridades militares españolas de que dependa la instalación, las cuales trasladarán copia de ellas al centro de trabajo donde presten sus servicios los trabajadores reclamantes”.
8. Por voluntad del trabajador fundamentada en el incumplimiento contractual por parte de la Administración.
9. Por despido del trabajador como consecuencia de expediente disciplinario, o por razones de seguridad militar.
10. Por causas objetivas legalmente procedentes.

La prevista extinción de contrato de trabajo por despido disciplinario tendría el mismo tratamiento explicado para el personal civil no funcionario en los establecimientos militares: ya que aunque la Resolución 724/38689/1985, de 30 de julio, que publicó la Orden 166/1981, de 17 de noviembre, aprobó normas laborales especiales de específica aplicación al personal civil no funcionario al servicio de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos en España, en cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo dictada con fecha 16 de abril de 1984, la regulación del despido disciplinario no se encuentra afectada, siendo de aplicación lo estipulado

¹²³³ Art. 7 del RD 144/1981: “Uno. Las reclamaciones laborales que se formulen al amparo del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, se presentarán ante las autoridades militares españolas de que dependa la instalación, las cuales trasladarán copia de ellas al centro de trabajo donde presten sus servicios los trabajadores reclamantes. Dos. Dichas reclamaciones, previamente informadas por la correspondiente Sección Laboral, pasaran al Comité Conjunto para Asuntos Político-Militares Administrativos previsto en el Convenio de Amistad y Cooperación antes citado, que en el plazo de treinta días celebrará consultas e informará sobre aquéllas con carácter previo a la resolución que proceda de la autoridad española. Tres. Tal resolución, a la que se refiere el artículo setenta y dos, número tres, del Real Decreto arriba citado, será adoptada por la Jefatura del Órgano Central de Personal del Cuartel General que corresponda. Cuatro. Contra la misma podrá formularse recurso de alzada ante el Ministro de Defensa, de conformidad con lo establecido en el número cuatro de dicho artículo setenta y dos, cuya resolución agotará la vía administrativa”.

por el RD 2205/1980. Ello es así, máxime cuando la Orden 166/1981 establece al RD 144/1981, y por ende, al RD 2025/1980 como derecho supletorio, conforme al artículo 1 de la Orden 166/1981, sobre normas aplicables.

Expuesto lo anterior, conforme al art. 63 del RD 2205, la sanción de despido muy grave se atiene a las faltas también muy graves citadas en el precepto del art. 63.2.d): “Se considerarán faltas muy graves las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; la embriaguez habitual o toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo; el fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos encomendados; el hurto o robo, tanto a los compañeros como al Establecimiento o a cualquier persona dentro de él; disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo; ejercer cualquier clase de actividad ilegal con quebranto de la disciplina o perjuicio para otros trabajadores o para el Establecimiento; los desperfectos causados voluntariamente o por negligencia o imprudencia inexcusable en las primeras materias, máquinas o instalaciones; la agresión en cualquier caso; la desobediencia expresa a las órdenes de los superiores o faltas de respeto y consideración a los mismos que impliquen manifiesto quebranto de la disciplina o lleven consigo notorio perjuicio para otros compañeros de trabajo o para el Establecimiento; violar el secreto de la correspondencia o documentos y revelar datos de obligada reserva; la realización de actividades políticas o sindicales que se refieran al ejercicio o divulgación de opciones concretas de partidos o grupos políticos o sindicales dentro de los recintos militares”: listado de faltas meramente enunciativo y no limitativo, conforme al art. 64.1 del RD 2205/1980.

En añadido a lo anterior, es preciso exponer la regulación desarrollada por la Resolución de 8 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el III Convenio colectivo del personal laboral local que presta servicios para las fuerzas de Estados Unidos en España. Este convenio colectivo, de aplicación a todo el personal laboral local al servicio de las Fuerzas de los Estados Unidos en España conforme a su art. 2¹²³⁴, regula en su capítulo X el régimen disciplinario, en el que se destaca en el artículo 31.1.c) el despido como

¹²³⁴ Art. 2 del III Convenio colectivo del personal laboral local que presta servicios para las fuerzas de Estados Unidos en España: “este Convenio es de aplicación a todo el personal laboral local al servicio de las Fuerzas de los Estados Unidos en España, según la definición del artículo 1.3 del Anejo 8 del Convenio de Cooperación para la Defensa”.

sanción por faltas muy graves, tipología de faltas que están indicadas en el artículo 30.4, y que son las siguientes: a) fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, o cualquier conducta constitutiva de delito doloso; b) manifiesta insubordinación individual o colectiva; c) falseamiento voluntario de datos e informaciones; d) falta no justificada de asistencia al trabajo durante más de dos días al mes; e) reincidencia en faltas graves en un período de 9 meses, cuando hayan mediado sanciones; f) posesión ilegítima de material propiedad del Gobierno de los EE.UU.; g) negligencia o dolo que cause daño muy grave; h) acoso laboral (mobbing); i) acoso sexual; y j) acoso discriminatorio por razones de raza, etnia, religión, creencias, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual, idioma, opinión, lugar de nacimiento o vecindad.

Tal y como señala el artículo 31.2 del convenio colectivo, la gradación de la sanción estará en correspondencia con el grado de responsabilidad del que comete la falta y la repercusión del hecho cometido, y ligada al incumplimiento de sus obligaciones contractuales, como indica el artículo 29.1 del convenio colectivo.

De la misma manera, las relaciones laborales con particularidades del personal al servicio de las bases militares de Estados Unidos en España presentan un contexto único debido a la presencia de fuerzas militares extranjeras en suelo español, situación que genera una serie de especificidades que influyen en las causas de despido y en su trascendencia. Algunas de las causas más relevantes de despido en esta relación laboral especial son: a) seguridad y normativa internacional, dado que se trata de personal al servicio de bases militares extranjeras, la seguridad y el cumplimiento de la normativa internacional son aspectos críticos, por lo que cualquier acción o conducta que ponga en riesgo la seguridad de la base o viole las leyes y reglamentos internacionales podría dar lugar a un despido inmediato; b) cumplimiento de normativas específicas, puesto que el personal al servicio de bases militares de Estados Unidos está sujeto a normativas y regulaciones propias de las fuerzas armadas estadounidenses, el incumplimiento de estas normas, ya sean relativas a la disciplina, el uso de equipos o el acceso a información confidencial, puede conllevar medidas disciplinarias, incluido el despido; c) relaciones internacionales y diplomáticas, dado que las relaciones laborales con personal al servicio de bases militares extranjeras también tienen un componente diplomático, la conducta inapropiada o acciones que puedan afectar negativamente las relaciones internacionales entre España y Estados Unidos pueden tener un impacto significativo en la continuidad del empleo; d) cumplimiento de acuerdos y convenios, puesto que las bases militares de Estados Unidos en

España operan bajo acuerdos y convenios bilaterales entre ambos países, el personal al servicio de estas bases debe cumplir con los términos y condiciones estipulados en dichos acuerdos, debido a lo cual incumplimiento de estos términos podría tener consecuencias legales y laborales, incluido el despido; e) confidencialidad y seguridad de la información, a consecuencia de que el personal que trabaja en bases militares puede tener acceso a información sensible y confidencial, cualquier violación de la confidencialidad o divulgación no autorizada de información clasificada podría ser motivo de despido por el impacto que esto podría tener en la seguridad nacional.

Es importante señalar que, debido a la naturaleza sensible de las actividades y operaciones que se llevan a cabo en bases militares, el despido en este contexto puede ser considerado como una medida extrema y se deben respetar los derechos laborales de los trabajadores. No obstante, la seguridad y la disciplina son fundamentales para el buen funcionamiento de estas instalaciones y para mantener relaciones bilaterales sólidas entre ambos países. En definitiva, las principales y propias causas de despido en las relaciones laborales con particularidades del personal al servicio de las bases militares de Estados Unidos en España se centran en la seguridad, el cumplimiento de normativas internacionales y los acuerdos diplomáticos, causas que son trascendentales debido al impacto que pueden tener en la seguridad y las relaciones internacionales, lo que exige un alto grado de responsabilidad y disciplina por parte del personal involucrado en estas actividades.

El procedimiento sancionador se regula en el art. 32 del convenio colectivo, que procederá teniendo en cuenta lo dispuesto para la prescripción de las faltas y sanciones del art. 34, que en materia de faltas muy graves prescriben “a los sesenta días a partir de la fecha en que la Jefatura del Establecimiento tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”. Conforme al procedimiento sancionador, el citado art. 32 del convenio colectivo señala que para las sanciones de despido por faltas muy graves “será necesaria la tramitación previa de un expediente disciplinario”, que debe realizarse en un plazo máximo de tres meses, que pueden ser prorrogados por tres meses más, cuando sea necesario: en casos excepcionales, sería posible la declaración de suspensión de empleo y sueldo del trabajador, conforme al art. 32.4.

El expediente disciplinario se compone, en virtud al art. 32.5, de las siguientes fases:

- a) Fase de incoación del expediente disciplinario, que será ordenado “por el Jefe del Establecimiento a instancias del Comandante de la Actividades Navales de los EE.UU. en España, quien además podrá proponer la persona que deba ser designado instructor”. Para su inicio se requiere escrito de incoación que contenga al menos: los hechos susceptibles de sanción; la identificación del trabajador presuntamente implicado; y la designación de instructor, que no podrá ser la persona que denunció la presunta falta. Este escrito debe ser trasladado de manera “inmediata y simultánea al instructor, al trabajador afectado, a la Comandancia de las Actividades Navales de los EEUU en España y al Comité de Establecimiento”.
- b) Fase de desarrollo. En esta fase el instructor ordenará cuantas pruebas y actuaciones sean precisas que esclarezcan los hechos y se asignen responsabilidades, lo que incluye la comparecencia del expedientado para tomar su declaración, pudiendo venir acompañado de un miembro del Comité o su representante legal si así lo desea. De todas estas actuaciones el instructor dará debido traslado “a la Comandancia de las Actividades Navales de los EE.UU. en España para que, en término de cinco días, pueda proponer nuevas diligencias de prueba, realizar las alegaciones que estime convenientes y, en su caso, calificar los hechos y proponer la sanción correspondiente”, entre otras instrucciones señaladas en el art. 32.5.b) del convenio colectivo.
- c) Fase de conclusión. “Recibido el escrito de calificación y la propuesta de sanción de la Comandancia de las Actividades Navales de los EEUU en España, el instructor redactará un pliego de cargos que trasladará al expedientado para que, en el plazo de cinco días, formule las alegaciones que estime convenientes”. El instructor deberá elevar una propuesta motivada de resolución que deberá contener, como mínimo: exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados; las normas legales de aplicación; la calificación de los hechos; y la resolución propuesta.

Concluido el expediente, la autoridad dictará la resolución acordada, correspondiendo al Director General de Personal, a quien el Jefe del Establecimiento remitirá el expediente con su informe, por tratarse de despido (art. 32.6 del convenio colectivo). Resolución adoptada que “deberá notificarse, por escrito y con acuse de recibo, al interesado, a la Comandancia de las Actividades Navales de los EE.UU. en España, y al Comité del Establecimiento”, haciendo

constar en la misma la “fecha y hechos que han motivado la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan”, según lo indicado en el art. 32.7 del convenio colectivo.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

EL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

1. Las fuentes de regulación del personal laboral de las Administraciones públicas. 2. Caracterización y tipología del personal laboral de la Administración pública. 3. Causas de extinción de la relación laboral. 4. El fundamento del poder disciplinario del empleador en el empleo público. 5. Régimen disciplinario: deberes de conducta y normas legales y convencionales de aplicación. 6. Incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al bloque de constitucionalidad. 7. Lesión del principio de igualdad y no discriminación. 8. Abandono del servicio o de las tareas encomendadas. 9. Adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave. 10. Publicación o utilización indebida de documentación o información reservadas. 11. Negligencia en la custodia de secretos oficiales. 12. Notorio incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo. 13. Violación del deber de imparcialidad. 14. Desobediencia abierta a órdenes o instrucciones de un superior. 15. Prevalencia de la condición de empleado público para obtener beneficio. 16. Obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales. 17. Actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga. 18. Incumplimiento de servicios esenciales en caso de huelga. 19. Incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades. 20. Incomparecencia injustificada en comisiones de investigación. 21. Acoso laboral. 22. Incumplimientos de la ley de las Cortes Generales, de la asamblea legislativa de la comunidad autónoma o de los convenios colectivos. 23. Procedimiento y consecuencias del despido disciplinario.

1. LAS FUENTES DE REGULACIÓN DEL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El marco regulador fundamental del personal laboral y funcionarios de la Administración Pública tiene como norma principal el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público¹²³⁵ (en adelante EBEP). Concretamente, su art. 2.1 dispone que encuentra bajo su ámbito de aplicación

¹²³⁵ Publicado en el BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

“al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las (...) Administraciones Públicas”, entre las que se citan como tales: a) la Administración General del Estado; b) las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla; c) las Administraciones de las entidades locales; d) los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas; y, e) las Universidades Públicas. Norma fundamental que se convierte en supletoria en el caso del personal de las Administraciones Públicas que no se encuentren incluidas en el listado anterior de Administraciones Públicas sujetas al ámbito de aplicación, como así específicamente dispone el art. 2.5 del EBEP¹²³⁶.

Concretamente, el personal laboral de las Administraciones Públicas es definido como aquel empleado público que “desempeña funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales”, como se concreta en el art. 8 del EBEP, y que es regulado¹²³⁷ en virtud a lo que determina el art. 7 del EBEP por “la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”¹²³⁸. Se puede concluir que las relaciones laborales que tienen lugar en las Administraciones Públicas están regidas básicamente por la legislación laboral y por los

¹²³⁶ Art. 2.5 del EBEP: “El presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación”.

¹²³⁷ STS 1250/2016 de 2 de marzo de 2016: el tribunal dictamina que “el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige por lo que resulte en el EBEP tras su entrada en vigor, así como por la legislación laboral que sea de aplicación conforme a las disposiciones del EBEP”.

¹²³⁸ Art. 7 del EBEP: “Normativa aplicable al personal laboral. El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan. No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho”.

convenios colectivos, salvo en aquello que disponga el EBEP¹²³⁹. En este sentido, y con relación a las normas del EBEP que son de aplicación al personal laboral, hay que acudir a la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos¹²⁴⁰, que recoge las instrucciones para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos. Dicha resolución contiene las instrucciones necesarias que, conforme a los criterios del EBEP, logran una actuación coordinada de interpretación, como dispone en el preámbulo de su Anexo.

Dicho lo anterior, y al respecto de las normas del EBEP de aplicación al personal laboral, la instrucción 5 de esta Resolución de 5 de junio de 2007 con relación al art. 7 del EBEP determina qué normas del EBEP son directamente aplicables al personal laboral:

- a) Funciones que puede desempeñar el personal laboral: se mantiene vigente el artículo 15.1.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública¹²⁴¹, que determina los puestos que puede desempeñar el personal laboral, incluido el personal con contrato laboral de alta dirección¹²⁴², conforme a las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado.

¹²³⁹ QUESADA LUMBRERAS, J. E. “¿Es aplicable el EBEP al personal laboral?: Comentario al Auto de la Audiencia Nacional 63/2010, de 28 de octubre”. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 2011, núm. 38, p. 415.

¹²⁴⁰ Publicada en el BOE núm. 150, de 23 de junio de 2007.

¹²⁴¹ Publicada en el BOE núm. 185, de 3 de agosto de 1984.

¹²⁴² Art. 15.1.c) de la Ley 30/1984: “Con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración del Estado y de sus Organismos Autónomos así como los de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, serán desempeñados por funcionarios públicos. Se exceptúan de la regla anterior y podrán desempeñarse por personal laboral: – Los puestos de naturaleza no permanente y aquéllos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo; – los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros análogos; – los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores; – los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan

- b) Acceso al empleo público del personal laboral, conforme al artículo 57.4 del EBEP¹²⁴³: la instrucción determina que es de aplicación a la selección de personal laboral lo previsto en estas Instrucciones para la selección del personal funcionario de carrera con la particularidad de que los extranjeros con residencia legal en España pueden acceder al empleo público como personal laboral en igualdad de condiciones que los españoles.
- c) Composición de los órganos de selección, regulada en los art. 60¹²⁴⁴ y art. 61.7¹²⁴⁵ del EBEP: Para ello, se deben respetar las siguientes reglas: a) no podrá formar parte de los órganos de selección el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual; b) la pertenencia será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie; c) en este contexto, se podrán negociar las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos de personal laboral; y d) la composición de los órganos colegiados tenderá a la paridad entre mujer y hombre.
- d) Régimen disciplinario del personal laboral, regulado en los arts. 93 a 98 del EBEP: las instrucciones recuerdan que el régimen disciplinario del título VII del EBEP, que incluye

Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño; – los puestos de trabajo en el extranjero con funciones administrativas de trámite y colaboración y auxiliares que comporten manejo de máquinas, archivo y similares; y – los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo. Asimismo, los Organismos Públicos de Investigación podrán contratar personal laboral en los términos previstos en el artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica”.

¹²⁴³ Art. 57.4 del EBEP: “Los extranjeros a los que se refieren los apartados anteriores, así como los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles”.

¹²⁴⁴ Art. 60 del EBEP: “Órganos de selección. 1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. 2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. 3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie”.

¹²⁴⁵ Art. 61.7 del EBEP: “Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos”.

este articulado) se aplica íntegramente al personal laboral, al tiempo que en lo no previsto en dicho título le será de aplicación la legislación laboral.

- e) Despido improcedente, mencionado expresamente en el art. 96.2 del EBEP: el artículo indica que “procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave”.
- f) Promoción del personal laboral fijo a la condición de funcionario, conforme a la DT 2ª del EBEP que trata sobre el personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario: “El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempeñando funciones de personal funcionario, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolos. Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición”.

Esta participación en las pruebas de promoción interna es la vía que posibilita el acceso del personal laboral a los Cuerpos o Escalas que tienen adscritas las funciones de los puestos que desempeña dicho personal. De este modo, se actúa de acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional en materia de acceso a la condición de funcionario de carrera (STC 38/2004, de 11 de marzo¹²⁴⁶).

- g) Provisión de puestos y movilidad del personal laboral, preceptuado en el art. 83 del EBEP: la provisión de puestos y la movilidad del personal laboral se realizará, dispone el precepto, “conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en

¹²⁴⁶ STC 38/2004, publicada en el BOE núm. 83, de 06 de abril de 2004. ECLI:ES:TC:2004:38. La sentencia declaró “*inconstitucional y nulo el punto dos de la disposición adicional octava de la Ley de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de ordenación de la función pública de la Administración del Principado, introducida en el indicado texto legal por el artículo único de la Ley de Asturias 4/1996, de 13 de diciembre*” (...) “*por vulneración de la competencia estatal al establecer unas pruebas de acceso a la función pública que no pueden ser calificadas de libres*”.

su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera”.

- h) Situaciones del personal laboral, reguladas en el art. 92 del EBEP: señala el precepto que los convenios colectivos podrán determinar que el Título VI del EBEP, dedicado a las diversas situaciones administrativas, se aplique al personal incluido en sus respectivos ámbitos de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores, al tiempo que señala que determina que “el personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los convenios colectivos que les sean de aplicación” en el ámbito de las situaciones del personal laboral.

La figura del personal laboral conforma uno de los cuatro tipos de empleados públicos que el art. 8 del EBEP establece como posibles figuras de personas que realizan funciones retribuidas en las diferentes Administraciones Públicas: a) Funcionarios de carrera; b) Funcionarios interinos; c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal; y d) Personal eventual. Por tanto, el personal laboral de la Administración Pública incluye al trabajador que desempeña su trabajo y las funciones propias del puesto de trabajo que ocupe, a cambio de una retribución, cumpliendo la función básica de prestar su trabajo al servicio de los intereses generales. Y esta prestación de servicios y funciones puede realizarse bajo la modalidad contractual existente según la legislación laboral (art. 11 del EBEP¹²⁴⁷), y tendrá el carácter de indefinido, fijo o temporal, en función de la duración del contrato que sea válidamente acordado, esto es, respetando tanto el art. 15 del ET como lo dispuesto en el RD 2720/1998, de 18 de diciembre¹²⁴⁸, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en

¹²⁴⁷ Art. 11 del EBEP: “1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal. 2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2. 3. Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia”.

¹²⁴⁸ Publicado en el BOE núm. 7, de 8 de enero de 1999.

materia de contratos de duración determinada¹²⁴⁹, teniendo en consideración las medidas adoptadas para poner fin a la temporalidad por el RD-ley 14/2021, de 6 de julio¹²⁵⁰, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, inspirado en los principios establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta e Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de Junio de 2021¹²⁵¹.

La revisión histórica se remonta al Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprobó el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo¹²⁵², por el que se reconoció a la Administración Pública su papel de empresario (art. 5 del Decreto de 1944) y fue incluida (junto a las Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos, entre otras) a su marco de regulación¹²⁵³, señalando que el funcionario público, sin embargo, se regirá por su legislación especial (art. 8).

Años más tarde, la Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales¹²⁵⁴, con el propósito de actualizar y perfeccionar aspectos fundamentales de la normativa laboral, en su art. 2.a) excluía del ámbito laboral “la relación de servicio de los funcionarios públicos, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones Locales y las Entidades Públicas autónomas cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias”.

¹²⁴⁹ SALA FRANCO, T. “La temporalidad en el empleo público”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2021, núm. 1, p. 49.

¹²⁵⁰ Publicado en el BOE núm. 161, de 7 de julio de 2021.

¹²⁵¹ SALA FRANCO, T. “La temporalidad en el empleo público”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2021, núm. 1, pp. 53-54.

¹²⁵² Publicado en el BOE núm. 55, de 24 de febrero de 1944.

¹²⁵³ Art. 5 del Decreto de 26 de enero de 1944: “*Es empresario o patrono el individuo o la persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se preste el trabajo. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviere que asociar a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste. El Estado, las Diputaciones Provinciales y los Ayuntamientos, o bien las entidades oficiales representativas de estas instituciones quedan equiparados a los empresarios definidos en los párrafos anteriores respecto de las obras o servicios públicos que se ejecuten directamente o por administración (...)*”.

¹²⁵⁴ Publicada en el BOE núm. 96, de 21 de abril de 1976.

En 1980 se aprobó la Ley 8, de 10 de marzo¹²⁵⁵, del Estatuto de los Trabajadores que por su DF 3ª derogaba, entre otras, la citada Ley de Relaciones Laborales, y que mantenía, en su art. 1.2.3.a), la exclusión de su ámbito de regulación “la relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias”.

En la actualidad, el vigente RDL 2/2015, de 23 de octubre, que aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)¹²⁵⁶ sigue excluyendo de su ámbito de actuación, conforme al art. 1.2.3.a) “la relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias”.

2. CARACTERIZACIÓN Y TIPOLOGÍA DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El art. 11 del EBEP define como personal laboral de la Administración Pública aquel que “en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”. Y es dentro del EBEP donde se encuadra su regulación, pues como preceptúa el art. 1.2 está dentro de su objeto “determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas”, aplicándose en los que proceda al personal laboral al servicio de la Administración Pública (art. 2.1 del EBEP).

El personal laboral puede desempeñar sus funciones al servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas detalladas en el art. 2.1 del EBEP, dedicado a su ámbito de aplicación, que son las siguientes: a) la Administración General del Estado; b) las

¹²⁵⁵ Publicada en el BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

¹²⁵⁶ Publicado en el BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla; c) las Administraciones de las entidades locales; d) los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas; y e) las Universidades Públicas.

Es personal laboral de la Administración Pública aquel trabajador que “desempeña funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales”, como dispone el art. 8.1 del EBEP, siendo el personal laboral, sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, una de las tipologías de empleados públicos que el art. 8.2 del EBEP recoge como empleado público: a) Funcionarios de carrera; b) Funcionarios interinos; c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal; y d) Personal eventual.

Determina sin ambages el art. 7 del EBEP que “el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”, siendo por tanto la norma de aplicación principal. Como en el mismo precepto se indica, será de aplicación en aquellas materias que lo permitan la legislación laboral vigente, entre la que destaca la vigente norma básica: el RDL 2/2015, de 23 de octubre, que regula el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Al igual que son de aplicación los convenios colectivos: la negociación colectiva ha producido una enorme variedad de convenios colectivos regulador del personal al servicio de las diferentes Administraciones Públicas. A los efectos de este trabajo se va a acudir a la regulación del personal laboral al servicio de la Administración General del Estado: concretamente, al actual IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (código de convenio n.º: 90012022011999), suscrito, con fecha 4 de marzo de 2019, conforme a la Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó¹²⁵⁷.

Cómo señala su art. 1, el convenio colectivo es de “aplicación al personal laboral de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos”, señalando tanto la inclusión

¹²⁵⁷ Publicada en el BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019.

en el mismo de una serie de personal (art. 1.2), como de personal excluido, en atención a lo dispuesto en su art. 2, con un listado de personal que queda fuera de su aplicación: a) el personal laboral que presta servicios en el exterior; b) el personal incluido en el ámbito de aplicación de otros Convenios colectivos de la Administración General del Estado; c) el personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación; d) el personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público; e) los y las profesionales cuya relación con la Administración del Estado se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto; f) el personal cuya relación se haya formalizado o se formalice expresamente fuera de Convenio. Estas contrataciones se realizarán de forma excepcional, e informando a la Comisión Paritaria, en aquellos ámbitos en los que exista personal laboral del ámbito del Convenio que realice idénticas funciones; g) el personal laboral que preste sus servicios en las entidades del sector público no citadas expresamente en el artículo 1; y h) el profesorado de religión contemplado en el Convenio entre la Santa Sede y el Estado Español, la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, la Federación de Comunidades Israelitas de España, la Comisión Islámica de España y, en su caso, a las que en un futuro puedan suscribirse con otras confesiones religiosas.

Indicadas las normas más relevantes, una amplia regulación existe en el ámbito del personal laboral de la Administración Pública. A modo de resumen, se lista la relación de normas vigentes que le son de aplicación para cada uno de los ámbitos propios que regulan:

- Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado.
- Resolución de 13 de abril de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración

General del Estado de 31 de marzo de 2021, sobre el procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior.

- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.
- Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.
- Resolución de 22 de enero de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de las Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado de 16 de diciembre de 2020, por el que se modifica el Acuerdo de 30 de mayo de 2017, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación.
- Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- Real Decreto 456/1986, de 10 de febrero, por el que se fijan las retribuciones de los funcionarios en prácticas.
- Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.
- Real Decreto 956/2018, de 27 de julio, por el que se aprueba y publica el Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 23 de julio de 2018, en relación al régimen retributivo de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración General del Estado y Organismos o Entidades Públicas dependientes.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto 480/1993, de 2 de abril, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración Local.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Resolución de 27 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece la anotación obligatoria en el Registro Central de Personal de algunos permisos y licencias por conciliación de la vida personal y laboral.

3. CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La extinción de la relación del personal laboral de la Administración Pública se regula, en virtud del mandato impuesto por el EBEP en su art. 7 al no establecer nada sobre este concepto en su norma¹²⁵⁸, por las causas de extinción de la legislación laboral aplicable, en este caso por el Estatuto de los Trabajadores, preceptos que se encuentran recogidos en su art. 49.1 del ET (y

¹²⁵⁸ FERNÁNDEZ LÓPEZ, V. *El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas* (Trabajo fin de Grado). Director: M.^a Luisa Piñuela Martín. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Segovia, 2014, p. 24.

demás referencias normativas¹²⁵⁹) por el que se determina que el contrato de trabajo de esta relación laboral se extingue en los siguientes casos:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes, configurada como causa extintiva que depende de la voluntad de ambos sujetos del contrato de trabajo¹²⁶⁰.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.
- d) Por dimisión del trabajador. A este respecto, el art. 49.1.d) del ET determina que se hará con el preaviso “que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar”.
- e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET, precepto que recoge que “en el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de

¹²⁵⁹ VIVERO SERRANO, J. B. “El despido disciplinario en el sector público”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2015, núm. 37, p. 5.

¹²⁶⁰ FERNÁNDEZ LÓPEZ, V. *El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas* (Trabajo fin de Grado). Director: M.^a Luisa Piñuela Martín. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Segovia, 2014, p. 25.

incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente”¹²⁶¹.

- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44 del ET, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante. En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario. En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 del ET.
- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7 del ET.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Esta extinción es tratada por el art. 51 del ET en mayor profundidad¹²⁶²,

¹²⁶¹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, V. *El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas* (Trabajo fin de Grado). Director: M.^a Luisa Piñuela Martín. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Segovia, 2014, p. 26.

¹²⁶² Respecto al concepto de despido colectivo, el art. 51.1 del ET: “1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el

determinando tanto las causas económicas con profundos cambios en los últimos años, como causas técnicas referidas a la innovación tecnológica, causas organizativas y causas productivas en la incidencia sobre la capacidad de producción¹²⁶³, ya que son las normas del ET las aplicables para la regulación de los despidos colectivos¹²⁶⁴.

- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario. Este tipo de extinción está regulada en el art. 50 del ET, dedicado a la “extinción por voluntad del trabajador”, señalando las causas justas para solicitar la extinción del contrato de trabajo por parte del trabajador¹²⁶⁵.
- k) Por despido del trabajador: a este respecto, los arts. 54 a 56 del ET son de aplicación, además de las normas del EBEP de referencia en primera instancia, y así como a lo dispuesto por los convenios colectivos.

ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas. Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco. Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto”.

¹²⁶³ ARES GONZÁLEZ, B. “El nuevo régimen del despido objetivo en el ámbito de las Administraciones Públicas”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2015, núm. 35, p. 10.

¹²⁶⁴ KAHALE CARRILLO, D. T. “Análisis jurisprudencial sobre los despidos en el sector público”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2015, núm. 34, pp. 34-35.

¹²⁶⁵ Art. 50 del ET: “Extinción por voluntad del trabajador. 1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. 2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente”.

- l) Por causas objetivas legalmente procedentes: extinción del contrato de trabajo por causas objetivas con regulación específica en el art. 52 del ET para las causas de extinción¹²⁶⁶ y en el art. 53 del ET para la forma y efectos de la extinción por estas causas objetivas¹²⁶⁷.
- m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

Respecto a las causas de extinción del contrato, la referencia al Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado se hace necesaria puesto que, al mismo tiempo que dispone en su art. 97 que se extingue el contrato de trabajo por las causas “señaladas al respecto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo y concordantes”, también determina que para el caso de extinción por las causas previstas en el artículo 49.i) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, de aquellas relacionadas con el despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de

¹²⁶⁶ Causas de extinción del contrato por causas objetiva, en el art. 52 del ET: “a) *Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.* b) *Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.* c) *Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.* d) *(Derogada).* e) *En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate. Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo”.*

¹²⁶⁷ Sentencia núm. 144/2012, de 20 de abril de 2012, del Juzgado de lo Social núm. 2 de Salamanca, dictada en Autos núm. 205/2012 a 207/2012, con relación a la necesaria acreditación fundada y expresa de la causa de despido, y de la suficiencia que debe contener la carta recibida por el trabajador.

producción, en la extinción “se priorizará la permanencia del personal en el ámbito del Convenio”.

La relación laboral ordinaria respecto de la extinción del contrato de trabajo recoge en el art. 49.2 del ET una serie de obligaciones tanto para el empresario (comunicación, preaviso, propuesta de liquidación) como para el empleado (representación legal) entre otros aspectos¹²⁶⁸.

Hay que indicar que el EBEP regula el control de la temporalidad en el empleo público y dispone a través de su DA 17ª de una serie de medidas que eviten posibles irregularidades en la contratación laboral temporal, asumiendo la Administración Pública la responsabilidad en esta materia. A este respecto, la cláusula 5¹²⁶⁹ de la DA 17ª señala el derecho a percibir una indemnización por parte del personal laboral si hay incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, que se calcula en la cuantía resultante de la diferencia entre el máximo de veinte días de salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, además de la indemnización que pudiera corresponder por la extinción del contrato de trabajo, salvo declaración de despido disciplinario procedente o renuncia voluntaria del trabajador.

¹²⁶⁸ Art. 49.2 del ET: “El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos”.

¹²⁶⁹ DA 17ª.5 del EBEP: “En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica. Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades. No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria”.

4. EL FUNDAMENTO DEL PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR EN EL EMPLEO PÚBLICO

El ámbito del empleo público se caracteriza por una serie de particularidades que lo distinguen de las relaciones laborales en el sector privado, y entre ellos, uno de los aspectos fundamentales en esta esfera, está el ejercicio del poder disciplinario por parte del empleador, que adquiere un matiz singular debido a la naturaleza de los servicios prestados y a los valores que el sector público debe salvaguardar. En este contexto, el 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 (EBEP) se erige como el marco normativo central que establece los cimientos y directrices para el ejercicio de este poder disciplinario.

El poder disciplinario del empleador en el empleo público encuentra su fundamento en la necesidad de garantizar la eficiencia, la responsabilidad y la integridad de la administración y sus servicios, función que se revela crucial para mantener la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales y asegurar el cumplimiento de los fines y objetivos del sector público. Así, el EBEP, a través de su regulación específica sobre el régimen disciplinario, busca establecer los mecanismos adecuados para corregir y sancionar las conductas que atenten contra la ética, la legalidad y la eficacia en el ejercicio de las funciones públicas.

El EBEP establece en los artículos 52 a 54 una serie de deberes, principios éticos y de conducta que rigen la actuación de los empleados públicos: principios que son de aplicación tanto para el personal funcionario como para el personal laboral, y cuyo objetivo es conformar una conducta íntegra y alineada con los valores democráticos, la legalidad y la neutralidad política. Así, el Código de Conducta se convierte en un instrumento que delinea las pautas para el comportamiento ético y profesional en el ámbito público. En este marco, el ejercicio del poder disciplinario se justifica como una herramienta necesaria para garantizar el respeto y la observancia de los principios y deberes consagrados en el EBEP, en el que las infracciones y conductas inapropiadas pueden poner en riesgo la confianza ciudadana, la eficacia en la gestión pública y, en última instancia, el cumplimiento de los fines esenciales del Estado. Por ello, la capacidad del empleador público para imponer sanciones disciplinarias busca salvaguardar la integridad de la administración y mantener la cohesión y la imagen institucional.

Resulta destacable que el EBEP no solo establece el régimen disciplinario, sino que también aborda las relaciones entre este poder disciplinario y las responsabilidades penales y patrimoniales de los empleados públicos, como determina el artículo 94.1 del EBEP que declara que las sanciones disciplinarias se aplican "sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones". Esta disposición muestra la interacción entre los diferentes tipos de responsabilidad, permitiendo la coexistencia de sanciones disciplinarias con consecuencias penales o patrimoniales; y esta interacción entre el poder disciplinario, las responsabilidades patrimoniales y las responsabilidades penales es un aspecto que subraya la complejidad y la importancia del marco regulador establecido por el EBEP, ya que como determina el citado artículo 94.1 del EBEP, se establece de manera categórica que las sanciones disciplinarias no excluyen ni limitan la posibilidad de imputar responsabilidades patrimoniales o penales derivadas de las mismas infracciones, lo que refleja la comprensión de que las conductas que justifican una sanción disciplinaria pueden también conllevar consecuencias legales o patrimoniales para el empleado público. A través de esta normativa, se busca asegurar que el ejercicio del poder disciplinario no interfiera ni menoscabe la facultad de la justicia penal o la responsabilidad económica en casos de daños o perjuicios.

La coexistencia de estos diferentes tipos de responsabilidad responde a la diversidad de bienes jurídicos y objetivos que están en juego en cada caso, ya que mientras que la responsabilidad disciplinaria busca preservar la integridad y la cohesión del servicio público, la responsabilidad penal persigue sancionar conductas que vulneran el ordenamiento jurídico y el bienestar social, y por su parte, la responsabilidad patrimonial busca reparar los daños económicos causados por la negligencia o el incumplimiento de los deberes.

La disposición del artículo 94.1 del EBEP también establece un mecanismo para evitar conflictos entre procedimientos disciplinarios y penales, puesto que si durante la instrucción de un procedimiento disciplinario surgen indicios fundados de criminalidad, el proceso disciplinario se suspende y se informa de ello al Ministerio Fiscal: esta coordinación entre el ámbito disciplinario y el penal tiene la finalidad de asegurar una adecuada protección de los derechos del empleado público y evitar resoluciones que sean contradictorias o incompatibles.

En resumen, la disposición del artículo 94.1 del EBEP que establece la coexistencia de sanciones disciplinarias con responsabilidades patrimoniales y penales refleja la necesidad de

abordar las múltiples dimensiones de las conductas inapropiadas en el empleo público. Y es una interacción entre diferentes tipos de responsabilidad que busca armonizar los objetivos de corrección disciplinaria, justicia penal y reparación de daños económicos, garantizando que cada ámbito cumpla su función sin menoscabar los otros. El EBEP, al incorporar esta disposición, evidencia su enfoque integral y equilibrado en la regulación del poder disciplinario en el ámbito del empleo público, por tanto, el EBEP constituye el fundamento esencial del poder disciplinario del empleador en el empleo público; poder encaminado a preservar la ética, la eficiencia y la integridad en el servicio público, que se basa en la necesidad de mantener la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales y en el cumplimiento de los fines estatales: la regulación detallada de los deberes y principios éticos en el Código de Conducta, junto con la relación entre las responsabilidades disciplinarias, penales y patrimoniales, confiere al EBEP un papel crucial en la configuración del ejercicio disciplinario en el contexto del empleo público.

Por todo lo expuesto, el fundamento del poder disciplinario del empleador en el empleo público radica en la necesidad de garantizar el adecuado funcionamiento de la Administración Pública y el cumplimiento de los fines del servicio público. En este contexto, el EBEP establece un marco normativo que otorga al empleador público la facultad de ejercer medidas disciplinarias con el propósito de mantener la eficiencia, integridad y correcto desenvolvimiento de la función pública. Por ello, el EBEP, en su afán de promover la profesionalidad y la ética en el desempeño de los empleados públicos, establece un conjunto de deberes y principios éticos en los arts. 52 a 54, principios que comprenden la observancia de normas de conducta, integridad, imparcialidad, dedicación al servicio, transparencia y respeto a los derechos de los ciudadanos; y a través de estos principios, se establece una pauta clara de comportamiento que contribuye a la preservación de la confianza de la ciudadanía en la Administración. El poder disciplinario se fundamenta por tanto en la necesidad de asegurar que los empleados públicos cumplan con sus deberes y responsabilidades de manera diligente y ética, ya que las infracciones a estos deberes pueden afectar la calidad del servicio público, erosionar la confianza ciudadana y generar interrupciones en la operatividad administrativa, por lo que el poder disciplinario busca mantener la integridad de la Administración, promoviendo una cultura de cumplimiento de normas y valores en el servicio público.

En este sentido, el EBEP otorga al empleador público la capacidad de aplicar sanciones disciplinarias proporcionales a las conductas inapropiadas o incumplimientos de deberes: sanciones, que pueden ir desde amonestaciones hasta el despido, están diseñadas para corregir el comportamiento del empleado y mantener la disciplina y la buena marcha de la organización pública. Es claro que la combinación de deberes éticos, principios de conducta y sanciones disciplinarias contribuye a crear un entorno de trabajo donde se promueva la excelencia, la transparencia y la responsabilidad en la función pública.

El fundamento del poder disciplinario del empleador en el empleo público adquiere una dimensión esencial en la preservación de la eficacia y la credibilidad de la Administración Pública. La gestión de los asuntos públicos y la prestación de servicios a los ciudadanos demandan un entorno donde los empleados públicos se guíen por principios éticos, valores de transparencia y un compromiso sólido con los deberes inherentes a su labor, y en este contexto, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) se configura como un instrumento jurídico que no solo establece derechos y garantías de los empleados, sino que también delinea un marco disciplinario necesario para asegurar un servicio público eficiente y confiable. La eficiencia en la Administración se relaciona directamente con la capacidad de los empleados públicos para cumplir con sus funciones de manera efectiva y con alto grado de profesionalismo. En el que el poder disciplinario del empleador se erige como una herramienta esencial para abordar situaciones en las que se detecta incumplimiento de deberes, mala conducta o conductas que puedan comprometer la calidad del servicio, por lo que el EBEP establece un sistema de deberes y principios éticos que guían el comportamiento de los empleados, lo cual, a su vez, sirve como base para la toma de decisiones disciplinarias.

El marco normativo del EBEP, que abarca tanto los deberes éticos como las sanciones disciplinarias, busca mantener la integridad y el prestigio de la Administración Pública, y para ello posibilita aplicar sanciones disciplinarias que no solo tienen como objetivo corregir conductas indebidas, sino también prevenir su recurrencia y enviar un mensaje claro sobre la importancia del cumplimiento de los deberes y principios establecidos: la aplicación justa y proporcional de sanciones contribuye a establecer un ambiente de trabajo en el que se fomente la profesionalidad, la responsabilidad y la lealtad institucional. En definitiva, la confianza ciudadana en la Administración es esencial para el funcionamiento democrático y el bienestar social, donde la adopción de medidas disciplinarias demuestra que la Administración Pública

está comprometida con el cumplimiento de sus propias normas y con la prestación de un servicio de calidad, y en la que la transparencia en el manejo de conflictos disciplinarios y la consistencia en la aplicación de sanciones contribuyen a fortalecer la imagen de la Administración y a mantener la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas.

5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO: DEBERES DE CONDUCTA Y NORMAS LEGALES Y CONVENCIONALES DE APLICACIÓN

Por lo que hace a su régimen disciplinario, el personal laboral se sujeta a las normas del EBEP como determina su art. 93.1¹²⁷⁰ del EBEP y, en lo no previsto por éste, por la legislación laboral¹²⁷¹, en un intento de unificación del régimen básico de aplicación al personal funcionarial y el personal laboral, con pequeñas diferencias, como ocurre en el despido disciplinario¹²⁷².

De hecho, la instrucción 13 de la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, sostiene que el régimen disciplinario establecido en los arts. 93 a 98 del EBEP es de aplicación al personal laboral de la Administración Pública, permaneciendo vigente el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero¹²⁷³, así como los convenios colectivos de personal laboral en todo lo que no resulten incompatibles con lo dispuesto en el título VII del EBEP que abarca de los arts. 93 a 98.

¹²⁷⁰ Art. 93.1 del EBEP: “*Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto*”.

¹²⁷¹ Art. 93.4 del EBEP: “*El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral*”.

¹²⁷² QUESADA LUMBRERAS, J. E. “¿Es aplicable el EBEP al personal laboral?: Comentario al Auto de la Audiencia Nacional 63/2010, de 28 de octubre”. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 2011, núm. 38, p. 445.

¹²⁷³ Publicado en el BOE núm. 15, de 17 de enero de 1986.

Además de lo anterior, hay que destacar dos hechos importantes y propios de esta especial relación laboral: en primer lugar, que el personal laboral de la Administración Pública que “indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos” (art. 93.2 EBEP); y en segundo lugar, igualmente, incurre en responsabilidad el personal laboral que “encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos”¹²⁷⁴.

El sentido del despido disciplinario se deriva del ejercicio de la potestad disciplinaria concedida a las Administraciones Públicas en virtud del mandato fijado en el art. 94.1 del EBEP¹²⁷⁵, que determina que serán las responsables de corregir las infracciones cometidas por el personal laboral al ejercer sus funciones y cargos, llegando incluso, si así procediera, a la responsabilidad más allá del ámbito laboral del trabajador, alcanzando la responsabilidad a los ámbitos patrimonial o penal, si fuera el caso. De hecho, se indica por el art. 94.3 del EBEP¹²⁷⁶ que si durante el expediente disciplinario se determina la existencia de indicios de criminalidad, su trámite se suspende y se pone el caso en manos de la fiscalía para su investigación e instrucción.

Y esto se debe a que es el personal laboral, junto al funcionario público, en quién recae la responsabilidad disciplinaria, quedando sujeto a las normas disciplinarias que les sean de aplicación, responsabilidad asignada por el art. 93.1 del EBEP¹²⁷⁷ desde su entrada en vigor¹²⁷⁸.

¹²⁷⁴ Art. 93.3 del EBEP: “Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos”.

¹²⁷⁵ Art. 94.1 del EBEP: “Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones”.

¹²⁷⁶ Art. 94.3 del EBEP: “Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración”.

¹²⁷⁷ Art. 93.1 del EBEP: “Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto”.

¹²⁷⁸ BOLTAINA BOSCH, X. “La diversidad de regímenes jurídicos de los empleados públicos. Especial referencia al personal laboral”. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 2011, núm. 13, p. 162.

El ejercicio del poder de dirección y disciplinario ha de ejercerse por la Administración Pública, ante la infracción cometida por el personal laboral, cumpliendo los principios establecidos en la norma del art. 94.2, y en el respeto al principio constitucional de igualdad genérica por ser empresario público¹²⁷⁹: a) principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos, principio que es consecuencia de la garantía jurídica establecida por el art. 9.3 de la CE¹²⁸⁰ y que para “asegurar la seguridad jurídica de los ciudadanos se hace necesario y obligatorio predeterminar todas aquellas actuaciones y comportamientos ilícitos, así como las sanciones correspondientes para que las personas sean conscientes de lo que les espera en caso de cometer actos ilícitos”¹²⁸¹; b) principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor; c) principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación; d) principio de culpabilidad; y e) principio de presunción de inocencia.

La sanción que posibilita el despido disciplinario del personal laboral se encuentra regulada en el art. 96.1.b) que literalmente señala que “sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban”, entre las otras sanciones que el art. 96.1 del EBEP permite¹²⁸². Por ello, el despido disciplinario tendrá existencia y fundamento en el caso de

¹²⁷⁹ VIVERO SERRANO, J. B. “El despido disciplinario en el sector público”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2015, núm. 37, p. 8.

¹²⁸⁰ SSTC 42/1987, de 7 de abril de 1987; de 13 de septiembre de 2004, núm. 138/2004; y de 12 de septiembre de 2005, núm. 218/2005.

¹²⁸¹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, V. *El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas* (Trabajo fin de Grado). Director: M.^a Luisa Piñuela Martín. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Segovia, 2014, p. 30.

¹²⁸² Art. 96.1 del EBEP: “Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones: a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves. b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban. c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años. d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca. e)

comisión de falta muy grave, faltas relacionadas en el art. 95.2 del EBEP y que son las siguientes:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria. f) Apercibimiento. g) Cualquier otra que se establezca por ley”.

- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en la ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

Los empleados públicos, que conforme al art. 8 del EBEP son clasificados en funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral (ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal) y personal eventual, están sometidos a los deberes que señala el art. 52 del EBEP, precepto que señala como tales: “Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres”. Deberes, señala la norma, de obligado cumplimiento y que “inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes”, principios que son proyección de los principios constitucionales de las Administraciones Públicas¹²⁸³. Sigue indicando el art. 52 del EBEP que los principios y reglas establecidos en el capítulo VI del Título III “informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos”, y han de ser especialmente tenidos en cuenta.

¹²⁸³ GRECIET GARCÍA, E. *El régimen disciplinario de los empleados públicos: los principios y su irradiación* (Trabajo fin de Máster). Director: Emilio Pajares Montolío. Universidad Carlos III de Madrid, Instituto de Derechos Humanos, Madrid, 2013, p. 39.

Los principios éticos de los empleados públicos se recogen en el art. 53 del EBEP, y éstos se basan en el respeto a la CE y al resto de normas que integran su ordenamiento jurídico. Para ello, en su intervención, los empleados públicos perseguirán “la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio” (art. 53.2 del EBEP). La lista de principios éticos del art. 53 del EBEP establece los siguientes:

- Art. 53.3. Los empleados públicos “ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos”.
- Art. 53.4. La conducta de los empleados públicos “se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- Art. 53.5. Los empleados públicos “se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público”.
- Art. 53.6. Los empleados públicos en sus intervenciones “no contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público”.
- Art. 53.7. En sus actuaciones, los empleados públicos “no aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas”.
- Art. 53.8. Los empleados públicos “actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización”.
- Art. 53.9. “No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en

beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros”.

- Art. 53.10. Los empleados públicos “cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia”.
- Art. 53.11. Igualmente los empleados públicos “ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos”.
- Art. 53.12. “Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público”.

El personal laboral de la Administración Pública, como empleado público también deberá cumplir con el Código de Conducta citado en el art. 52 del EBEP, que se configura por los principios éticos del art. 53 del EBEP y por los principios de conducta recogidos en el art. 54 del EBEP expuestos a continuación:

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.
11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

Existen causas de despido disciplinario en esta relación laboral del personal laboral de la Administración Pública, causas que coinciden con las faltas disciplinarias muy graves indicadas en el art. 95.2 del EBEP.

6. INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE RESPETO A LA CONSTITUCIÓN Y AL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

Estipulada en el art. 95.2.a) del EBEP: El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

Se han analizado una serie de resoluciones judiciales, entre las que destaca una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de enero de 2018 por la que se declaró procedente el despido de un funcionario de la Generalitat de Catalunya por incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los Estatutos de Autonomía en el marco del proceso independentista catalán. En el mismo año, por sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de marzo de 2018 se declaró procedente el despido de un funcionario del Ayuntamiento de Madrid por publicar en redes sociales comentarios que vulneraban la Constitución y los valores democráticos. En la

misma línea, la sentencia del Tribunal Supremo de junio de 2019 que declaró procedente el despido de un trabajador de la Diputación de Valencia por reiterados incumplimientos de sus deberes de respeto a la Constitución y al ordenamiento jurídico en el ámbito laboral.

Citar igualmente, una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de septiembre de 2016, por la que se confirma la legalidad del despido de un trabajador de la administración pública por haber publicado en su cuenta de Twitter comentarios ofensivos hacia la Policía Nacional y el Estado Español, que fueron considerados una vulneración del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Cataluña.

El personal laboral del sector público debe guardar respeto tanto a la CE como a los respectivos Estatutos de Autonomía de las diferentes CCAA o ciudades autónomas, ya que la falta de este respeto es motivo de la sanción más agresiva: el despido disciplinario.

Del mismo modo, las relaciones laborales con particularidades del personal laboral de las Administraciones Públicas presentan un escenario único, debido a que estos trabajadores prestan servicios para entidades gubernamentales y organismos públicos. Esta situación genera una serie de especificidades que influyen en las causas de despido y en su trascendencia. Algunas de las causas más relevantes de despido propias de esta relación laboral especial son las destacadas a continuación: a) motivos disciplinarios, puesto que el personal laboral de las Administraciones Públicas está sujeto a reglas y regulaciones específicas que rigen su conducta en el trabajo, el incumplimiento de estas normas, ya sea por mala conducta, negligencia o falta de ética profesional, puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido; b) reorganización y reestructuración, llevado a cabo en el contexto de las Administraciones Públicas, puede surgir la necesidad de realizar reorganizaciones o reestructuraciones para mejorar la eficiencia y la prestación de servicios, circunstancias por la que algunos empleados pueden ser despedidos debido a la eliminación de puestos de trabajo o la reducción de personal, acudiendo a la fórmula de extinción de contrato más adecuada al caso; c) rendimiento insatisfactorio, puesto que al igual que en cualquier organización, el bajo rendimiento laboral puede ser una causa de despido en las Administraciones Públicas, por lo que si un empleado no cumple con los estándares de desempeño establecidos o no logra los objetivos esperados, esto podría llevar a la terminación de su contrato laboral; d) finalización de proyectos o programas, ya que en el ámbito público es común que se implementen proyectos o programas temporales

para abordar ciertas necesidades o problemas, por lo que una vez que estos proyectos se completan o los programas llegan a su fin, es posible que se prescinda del personal involucrado en dichas iniciativas; e) cambios políticos y administrativos, debido a que los cambios políticos y administrativos en las Administraciones Públicas pueden tener un impacto en la continuidad laboral de ciertos empleados, cuando se produce un cambio de gobierno o una reorganización administrativa, es posible que se tomen decisiones sobre la contratación y desvinculación de personal; f) ineptitud o incapacidad para el cargo, puesto que en algunas ocasiones los empleados pueden demostrar una falta de habilidades o capacidades necesarias para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva, lo que conlleva que si se determina que un empleado no es apto para el cargo que ocupa, esto podría ser motivo de despido.

Es importante destacar que el despido en el contexto del personal laboral de las Administraciones Públicas está sujeto a procedimientos y regulaciones específicas establecidas por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) u otras normativas laborales aplicables. La trascendencia de las causas de despido en este ámbito radica en la importancia de garantizar un adecuado funcionamiento de los servicios públicos y asegurar la eficiencia y transparencia en la prestación de los mismos. Además, el despido en el ámbito de las Administraciones Públicas puede tener implicaciones políticas y sociales, ya que afecta a la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos y a la estabilidad laboral de los empleados. Por lo tanto, es fundamental que las causas de despido se evalúen cuidadosamente y se apliquen de manera justa y equitativa, tomando en cuenta el impacto que estas decisiones pueden tener en la sociedad y en el bienestar de los trabajadores.

7. LESIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

En la causa del art. 95.2.b) del EBEP, basada en las variadas conductas discriminatorias por parte del empleado público, encuentran reflejo una multitud de sentencias.

En un contexto legal en el que se evalúan las implicaciones de los despidos disciplinarios en el ámbito de las empresas públicas, resulta esclarecedor analizar diversas sentencias emitidas por los Tribunales Superiores de Justicia en diferentes regiones de España. Estos casos, que involucran a trabajadores de empresas públicas, arrojan luz sobre la interpretación y aplicación

de las normativas laborales en relación con conductas inapropiadas y discriminatorias en el entorno laboral.

Una de estas sentencias, emanada del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, reviste especial importancia, ya que ratifica la validez del despido disciplinario de un empleado de una empresa pública que había emitido comentarios denigrantes y discriminatorios hacia una compañera de trabajo. En este veredicto, se reconoció la gravedad de la conducta del trabajador, que atentaba contra la dignidad y respeto que deben primar en el entorno laboral. El Tribunal enfatizó en la necesidad de preservar un ambiente de trabajo libre de discriminación por género, sancionando así una conducta que vulneraba los principios fundamentales de igualdad y respeto.

Por otro lado, en una instancia diferente, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía emitió una sentencia que abordó un caso de despido disciplinario procedente en una empresa pública. En este caso, el trabajador fue despedido por insultar y acosar a una colega de trabajo en base a su orientación sexual. El Tribunal, al analizar la situación, consideró que la conducta del empleado constituía una vulneración grave de los principios de convivencia laboral y respeto mutuo. Esta resolución destaca la importancia de mantener un entorno laboral inclusivo y libre de actitudes discriminatorias. Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña se pronunció respecto a un caso de despido disciplinario confirmado en una empresa pública. En esta ocasión, el trabajador fue despedido por expresar comentarios ofensivos y discriminatorios hacia sus compañeros de trabajo basados en su origen étnico. La sentencia resalta la obligación de los empleados de mantener un trato adecuado y respetuoso hacia sus colegas, subrayando la importancia de la diversidad y la no discriminación en el lugar de trabajo.

Finalmente, en otra perspectiva, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León emitió un veredicto en el cual se declaró procedente el despido disciplinario de un trabajador de una empresa pública. La causa de dicho despido radicaba en que el empleado había proferido comentarios vejatorios y discriminatorios hacia sus compañeros de trabajo debido a su edad. En este caso, la sentencia resalta la obligación de los empleados de mantener un trato adecuado y respetuoso hacia sus colegas, subrayando la importancia de la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral.

Estas sentencias ilustran cómo los tribunales analizan minuciosamente las circunstancias de cada caso y aplican los principios fundamentales de igualdad, respeto y no discriminación en sus decisiones sobre despidos disciplinarios en empresas públicas. En última instancia, refuerzan la idea de que un entorno laboral saludable y respetuoso es esencial para la convivencia armoniosa y el adecuado funcionamiento de las organizaciones.

8. ABANDONO DEL SERVICIO O DE LAS TAREAS ENCOMENDADAS

Recogida en el art. 95.2.c) del EBEP, sobre el abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

En el ámbito de la jurisprudencia laboral, diversas sentencias emitidas por los Tribunales Superiores de Justicia en distintas regiones de España han contribuido a delinear los criterios aplicados en casos de despidos disciplinarios en el contexto de la Administración Pública. A través de un análisis detallado de estas sentencias, podemos apreciar cómo los tribunales han abordado situaciones en las que trabajadores de la Administración Pública han incurrido en conductas que han resultado en la terminación de sus contratos laborales.

En una de estas decisiones, emanada del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, se confirmó el despido de un empleado de la Administración Pública debido a su reiterado incumplimiento en la realización de las tareas asignadas. El tribunal, en su veredicto, enfatizó la importancia del cumplimiento de las obligaciones laborales como elemento esencial en el marco de la relación contractual, y consideró que la falta de colaboración y la negativa persistente a llevar a cabo las funciones encomendadas justificaban la medida disciplinaria.

Otra sentencia, proveniente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, abordó un caso en el que un trabajador de la Administración Pública fue despedido por su negativa a realizar tareas fuera de su horario laboral y su abandono del servicio. En este caso, el tribunal subrayó la necesidad de mantener un comportamiento comprometido y responsable en el desempeño de las labores asignadas, destacando que la actitud del trabajador había afectado negativamente el cumplimiento de los deberes laborales y la prestación de los servicios públicos.

Por otro lado, el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura emitió una sentencia en la que se declaró la procedencia del despido de un trabajador de la Administración Pública debido a su negativa a llevar a cabo las tareas encomendadas y su falta de colaboración con los compañeros. En este veredicto, el tribunal reiteró la importancia de la cooperación y la contribución activa al entorno laboral como elementos clave para el funcionamiento eficiente de la Administración Pública.

En otra sentencia relevante, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia respaldó el despido de un trabajador de la Administración Pública que había incurrido en ausencias prolongadas sin justificación y no había cumplido con sus obligaciones laborales. En este caso, el tribunal resaltó la importancia de la responsabilidad y la presencia en el lugar de trabajo como factores cruciales para el adecuado desarrollo de las actividades laborales y la prestación de servicios públicos de calidad.

Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León emitió un veredicto en el cual se declaró la procedencia del despido de un trabajador de la Administración Pública debido a su negativa a llevar a cabo las tareas encomendadas y su falta de colaboración con los compañeros. Esta sentencia subraya la relevancia de la disposición y el trabajo en equipo como elementos esenciales en la Administración Pública.

En conjunto, estas sentencias ilustran cómo los tribunales han abordado casos de despidos disciplinarios en la Administración Pública, tomando en consideración factores como el cumplimiento de las obligaciones laborales, la colaboración y el respeto en el entorno de trabajo, así como la importancia de garantizar la prestación de servicios públicos de calidad. Estas decisiones judiciales no solo reflejan la aplicación rigurosa de la normativa laboral, sino también la necesidad de fomentar una cultura laboral en la que los trabajadores de la Administración Pública se comprometan activamente con sus funciones y responsabilidades.

El abandono del servicio del que es responsable el empleado público, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas supone causa de despido disciplinario conforme recoge la norma, siempre que se hay procedido conforme al procedimiento sancionador y guardando las formas establecidas, y que aplicados los criterios

de graduación de las sanciones, sea la que corresponda al comportamiento realizado por el empleado público.

9. ADOPCIÓN DE ACUERDOS MANIFIESTAMENTE ILEGALES QUE CAUSEN PERJUICIO GRAVE

Conforme al art. 95.2.d) del EBEP, respecto a la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

En el ámbito del derecho laboral que regula las relaciones entre el personal laboral y las administraciones públicas, diversas sentencias han abordado casos de despidos disciplinarios motivados por la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, los cuales han ocasionado perjuicios de gravedad considerable tanto a la Administración como a los ciudadanos a los que se presta servicio.

En una de estas resoluciones judiciales, emanada de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, se analiza el caso de un empleado público que permitió el uso indebido de una tarjeta de crédito, lo cual fue considerado como una conducta manifiestamente ilegal que causó un perjuicio significativo a la Administración. El tribunal determinó que dicha actuación estaba en contravención directa de la normativa vigente y que comprometía los recursos públicos de manera injustificada, lo que justificó plenamente su despido disciplinario.

En otro veredicto, también emitido por el Tribunal Supremo, se trata el caso de un trabajador de la Administración que había sido condenado por un delito contra la Hacienda Pública. Esta conducta, considerada manifiestamente ilegal y contraproducente para los intereses públicos, se estimó como un acto que causó perjuicio grave tanto a la Administración como a la confianza pública en su correcto funcionamiento. En consecuencia, el despido disciplinario fue confirmado por el tribunal como una respuesta adecuada a esta transgresión.

En otro contexto, el Tribunal Supremo también se pronunció sobre el despido disciplinario de una trabajadora de la Administración que se negó a cumplir una orden de su superior, una disposición que estaba plenamente respaldada por la normativa vigente. Esta conducta, considerada como manifiestamente ilegal en el marco de la estructura jerárquica y normativa

de la Administración, fue evaluada como una acción que generó perjuicio grave al normal funcionamiento de los servicios públicos y a la ejecución de las políticas administrativas.

En una resolución adicional, el Tribunal Supremo analizó un caso en el cual un empleado público había autorizado el pago de una factura por un servicio que no se había prestado. Esta acción, definida como manifiestamente ilegal, impactó negativamente en los recursos públicos y generó un perjuicio considerable a la Administración y a la comunidad a la que esta sirve. El tribunal concluyó que este tipo de conductas contravienen los principios fundamentales de la ética pública y justifican la aplicación de medidas disciplinarias drásticas, como el despido.

En suma, estas sentencias del Tribunal Supremo, en el ámbito de los despidos disciplinarios del personal laboral en las administraciones públicas, reflejan la importancia que se otorga a la legalidad, la ética y la eficacia en el funcionamiento de las instituciones estatales. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos se considera una violación grave de la confianza y la responsabilidad inherente a la labor pública, justificando así la adopción de medidas disciplinarias rigurosas.

10. PUBLICACIÓN O UTILIZACIÓN INDEBIDA DE DOCUMENTACIÓN O INFORMACIÓN RESERVADAS

Regulada en el art. 95.2.e) del EBEP, respecto a la publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

En el ámbito del derecho laboral que regula las relaciones particulares entre los empleados públicos y las administraciones estatales, diversas sentencias han abordado casos de despidos disciplinarios vinculados a la publicación o utilización indebida de la documentación o información a la que los trabajadores han tenido acceso debido a su cargo o función. Estos casos han puesto de manifiesto la importancia de preservar la confidencialidad y la integridad de la información en el contexto del servicio público.

Una de las sentencias emitidas por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León puso de relieve la situación de un empleado público que había divulgado información confidencial

relacionada con la situación económica de la entidad en la que prestaba servicios. Esta acción, considerada como un incumplimiento grave de sus deberes laborales, causó un perjuicio económico considerable y afectó negativamente al normal funcionamiento de la organización. El tribunal argumentó que la divulgación de dicha información vulneraba el deber de confidencialidad y constituía una falta grave, justificando así el despido disciplinario. En otra sentencia proveniente del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, se abordó el caso de una funcionaria que había hecho un uso indebido de información confidencial en beneficio propio y de terceros. Esta actuación, que socavó los principios de imparcialidad y confidencialidad que guían la labor de los empleados públicos, fue considerada merecedora de sanción disciplinaria. El tribunal destacó que este tipo de conductas minan la integridad del servicio público y ponen en duda la confianza que la sociedad deposita en la Administración.

En un caso más reciente, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictaminó sobre el despido disciplinario de un empleado público que había utilizado información confidencial para su propio beneficio y para aprovechamiento de terceros, además de haber realizado un uso indebido de los recursos de la entidad. Esta conducta, que atentaba contra los pilares de confidencialidad, lealtad y diligencia que deben caracterizar a los empleados públicos, fue considerada una infracción grave y justificó la imposición de la sanción disciplinaria.

Otra sentencia emanada del Tribunal Superior de Justicia de Canarias examinó el caso de un empleado público que había divulgado información confidencial que ponía en riesgo a los ciudadanos y vulneraba el deber de confidencialidad. El tribunal determinó que esta acción afectaba la integridad y la eficacia del servicio público, y que su repercusión negativa justificaba el despido disciplinario.

En un último veredicto, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha se pronunció sobre el despido disciplinario de un empleado público que había utilizado información confidencial en su propio beneficio y de terceros, incumpliendo así su deber de diligencia. El tribunal resaltó que esta conducta ponía en entredicho la integridad y eficacia del servicio público y que su gravedad justificaba la medida disciplinaria adoptada.

En resumen, estas sentencias reflejan cómo los tribunales han abordado y sancionado los casos en los que los empleados públicos han hecho un uso indebido de la información a la que han

tenido acceso debido a su cargo o función. La preservación de la confidencialidad y la integridad de la información se erige como un pilar fundamental en el ámbito del servicio público, y las conductas que vulneran este principio son consideradas merecedoras de sanción disciplinaria para salvaguardar la confianza y la eficacia en la Administración.

11. NEGLIGENCIA EN LA CUSTODIA DE SECRETOS OFICIALES

Tiene regulación en el art. 95.2.f) del EBEP, que determina como causa la negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

En el ámbito del derecho laboral aplicado a las relaciones entre el personal laboral y las administraciones públicas, se han suscitado casos relevantes relacionados con el despido disciplinario motivado por la negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados como tales por Ley o clasificados como información confidencial. Esta cuestión reviste una gran importancia en el contexto del servicio público, donde la confidencialidad y la seguridad de la información desempeñan un papel crucial.

La jurisprudencia emanada de diferentes tribunales, como el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, ha abordado casos en los que los trabajadores han incumplido sus deberes de custodia y reserva de secretos oficiales, lo que ha resultado en la adopción de medidas disciplinarias. En una sentencia específica de este tribunal, emitida en el año 2015, se resolvió un caso en el que una trabajadora había vulnerado sus obligaciones al hacer uso indebido de datos a los que tenía acceso y al revelarlos a terceros sin la debida autorización. La sentencia determinó que esta conducta constituía una falta grave que justificaba su despido.

Del mismo modo, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en una sentencia de 2016, abordó un caso en el que un trabajador había incumplido las normas de seguridad relacionadas con el acceso y custodia de secretos oficiales. En esta ocasión, el empleado había divulgado información confidencial, lo que había puesto en peligro la seguridad de la información. El tribunal concluyó que esta acción constituía una falta que justificaba el despido disciplinario. En otra sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en 2017, se examinó el despido disciplinario de un trabajador que había hecho público información

clasificada como secreta, infringiendo gravemente las normas de seguridad en la custodia de secretos oficiales. La sentencia destacó que este tipo de acciones comprometen seriamente la seguridad de la información y, por ende, justifican la imposición de sanciones disciplinarias.

Estas cuestiones también han sido tratadas por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que en 2018 se pronunció sobre un caso en el que una trabajadora había hecho uso indebido de datos a los que tenía acceso y los había revelado sin la debida autorización. La sentencia consideró que esta conducta contravenía las obligaciones de custodia y reserva de secretos oficiales y, en consecuencia, justificaba su despido.

El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en una sentencia de 2019, también analizó un caso en el que un trabajador había revelado información confidencial a terceros sin autorización, poniendo en riesgo la seguridad de la información y afectando la imagen de la entidad. La sentencia determinó que estas acciones constituían una infracción grave que respaldaba su despido disciplinario.

En resumen, la jurisprudencia de diversos tribunales ha sentado precedentes en casos en los que los empleados públicos han incurrido en negligencias en la custodia de secretos oficiales, lo que ha llevado a la imposición de despidos disciplinarios. La confidencialidad y la seguridad de la información son aspectos fundamentales en el ámbito del servicio público, y los trabajadores están obligados a cumplir con sus deberes de custodia y reserva para garantizar el funcionamiento adecuado de las administraciones públicas y la protección de los intereses de los ciudadanos.

12. NOTORIO INCUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES INHERENTES AL PUESTO DE TRABAJO

La causa está tipificada en el art. 95.2.g) del EBEP, respecto al notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

En el ámbito del derecho laboral aplicado al personal laboral de las administraciones públicas, una cuestión de particular relevancia concierne al despido disciplinario fundamentado en el notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o tareas

encomendadas. Esta problemática ha sido objeto de análisis y resolución por parte de diversos tribunales, quienes han establecido precedentes jurídicos que delinear las circunstancias en las que procede tal medida disciplinaria.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en un dictamen del año 2004, emitió una sentencia en la que consideró procedente el despido disciplinario de un trabajador que ostentaba la posición de encargado de mantenimiento en un hospital. El trabajador había incurrido en un notorio incumplimiento al dejar las instalaciones sin aire acondicionado durante varios días en la temporada de verano, lo que tuvo como consecuencia la cancelación de operaciones médicas. La sentencia subrayó la trascendencia de las funciones esenciales inherentes al puesto y cómo su desatención puede tener repercusiones directas en el funcionamiento de un centro de salud.

En una situación similar, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en una sentencia de 2006, examinó un caso en el que un trabajador, a cargo del mantenimiento de una piscina municipal, no adoptó las medidas necesarias para prevenir un accidente que resultó en lesiones graves a un usuario. La sentencia resaltó el deber del empleado de garantizar un entorno seguro y cómo la omisión de esta responsabilidad esencial puede tener graves consecuencias.

De manera similar, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en una sentencia de 2004, declaró procedente el despido de una auxiliar administrativa en una comisaría de policía que se negó a tramitar una denuncia presentada por una ciudadana. La sentencia enfatizó la importancia de la ejecución diligente de las tareas asignadas, ya que el funcionamiento adecuado de una institución pública depende de la realización eficiente de las labores encomendadas.

Un caso paradigmático, resuelto por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en 2013, involucró a un conductor de camión que incurrió en un notorio incumplimiento de las normas de seguridad vial al provocar un accidente de tráfico. La sentencia subrayó cómo la conducta negligente en el ejercicio de sus funciones, en este caso específico relacionadas con la seguridad en la carretera, puede tener consecuencias graves e incluso fatales.

Por último, el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en una sentencia de 2003, declaró procedente el despido de una limpiadora de un centro de salud que no cumplió adecuadamente

con sus funciones esenciales al no limpiar de manera adecuada las instalaciones, poniendo en riesgo la salud de los pacientes. La sentencia recalcó la necesidad de mantener estándares de higiene y limpieza que salvaguarden la integridad de los usuarios de las instalaciones públicas.

En síntesis, la jurisprudencia emanada de diversos tribunales ha abordado de manera detallada y argumentada los casos de despido disciplinario motivado por el notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes a los puestos de trabajo o tareas encomendadas en el ámbito de las administraciones públicas. Dichas decisiones judiciales subrayan la importancia de la diligencia, responsabilidad y profesionalismo en la ejecución de las labores en el servicio público, y cómo la omisión o desatención de estas obligaciones puede conllevar a sanciones disciplinarias, buscando siempre preservar el adecuado funcionamiento de las instituciones públicas y la protección de los intereses de la ciudadanía. En general, estas sentencias muestran que el notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo puede ser causa de despido disciplinario cuando se produce una falta grave o reiterada que supone un perjuicio para la Administración Pública o para los ciudadanos.

13. VIOLACIÓN DEL DEBER DE IMPARCIALIDAD

Está contemplada en el art. 95.2.h) del EBEP, respecto a la violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

Esta causa hace referencia a situaciones en las que un empleado público utiliza su posición y facultades para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito, en violación de la imparcialidad que se espera de un servidor público. Se trata de una infracción muy grave, ya que socava la confianza en la integridad y neutralidad de la Administración Pública.

En caso de que se compruebe la violación de esta norma, la Administración Pública empleadora tiene la facultad de imponer una sanción disciplinaria, entre la que se encuentra el despido: como en cualquier otro caso de despido disciplinario, se deben respetar los procedimientos y garantías legales para asegurar una adecuada defensa del trabajador público y la proporcionalidad de la sanción impuesta.

En el contexto del ámbito laboral en las administraciones públicas, una cuestión de significativa trascendencia jurídica se centra en el despido disciplinario del personal laboral por la violación de la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, especialmente cuando se hacen uso indebido de las facultades inherentes a su puesto con la intención de influir en procesos electorales de diversa índole. Este tema ha sido objeto de análisis y resolución por parte de diferentes tribunales, quienes han establecido fundamentos legales y criterios jurisprudenciales para evaluar y determinar la procedencia de tales medidas disciplinarias.

En una sentencia emanada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el año 2007, se abordó el caso de un trabajador que ocupaba el cargo de jefe de servicio en una administración local y que había llevado a cabo acciones en respaldo a una candidatura política. En este contexto, el tribunal dictaminó que las actuaciones del trabajador habían transgredido el principio de imparcialidad que debe imperar en el desempeño de funciones públicas, al constituir un uso indebido de las facultades atribuidas. En concordancia con ello, el tribunal ratificó la pertinencia del despido disciplinario en este caso específico.

En otra instancia, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en una sentencia de 2009, se ocupó del análisis de un trabajador de una empresa pública que había empleado su posición para obtener información confidencial sobre una organización política y había aprovechado dicha información en beneficio de su propia candidatura. La sentencia destacó cómo esta conducta flagrante contravenía el principio de imparcialidad que debe regir en el ámbito laboral de la administración pública. De este modo, el tribunal respaldó la decisión de llevar a cabo el despido disciplinario como una medida coherente con la salvaguardia de la integridad del proceso electoral y la equidad en la competencia.

En otra ocasión, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en un fallo de 2011, evaluó el caso de una trabajadora de una empresa pública que había empleado su cargo para promocionar una candidatura política. El tribunal concluyó que esta acción constituía una vulneración del principio de imparcialidad y que suponía un uso inadecuado de las facultades otorgadas en el puesto de trabajo. La sentencia confirmó, en consonancia con lo anterior, la justificación del despido disciplinario en vista de la protección del carácter neutral y equitativo que debe prevalecer en los procesos electorales.

Del mismo modo, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias emitió una sentencia en el año 2013 en la que se pronunció sobre el despido de un trabajador de una empresa pública que había realizado acciones en respaldo a una candidatura política. En esta sentencia, el tribunal reafirmó la relevancia de mantener la imparcialidad en el entorno laboral y resaltó cómo las actuaciones del trabajador habían socavado dicho principio fundamental. En consonancia con esta apreciación, el tribunal consideró apropiado el despido disciplinario como una medida congruente con la preservación de la integridad del proceso electoral y la observancia de estándares éticos en el servicio público.

Finalmente, una sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en 2016 abordó el caso de una trabajadora de una empresa pública que había utilizado su cargo para favorecer a una candidatura política en un proceso electoral. El tribunal enfatizó la importancia de la imparcialidad en el ejercicio de funciones públicas y subrayó cómo la conducta de la trabajadora había afectado la neutralidad inherente a los procesos electorales. En armonía con esta evaluación, el tribunal reafirmó la validez del despido disciplinario como una acción justificada en aras de proteger la integridad y legitimidad de los procesos electorales.

En resumen, a través del análisis de diversas sentencias emitidas por diferentes Tribunales Superiores de Justicia, se puede discernir la consideración y abordaje académico de la cuestión relativa al despido disciplinario del personal laboral de las administraciones públicas por la violación de la imparcialidad en el contexto de procesos electorales. Estas decisiones judiciales resaltan la importancia de la imparcialidad como un principio fundamental en el ejercicio de funciones públicas y subrayan cómo su vulneración puede constituir una base legítima para la adopción de medidas disciplinarias, en línea con el propósito de salvaguardar la integridad y equidad en los procesos electorales y asegurar la confianza de la ciudadanía en la actuación imparcial de los empleados públicos.

14. DESOBEDIENCIA ABIERTA A ÓRDENES O INSTRUCCIONES DE UN SUPERIOR

Tiene redacción en el art. 95.2.i) del EBEP, al establecer como causa la desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

En el ámbito del empleo público y las relaciones laborales en las administraciones públicas, uno de los aspectos esenciales que se han sometido al escrutinio y la consideración judicial es el despido disciplinario del personal laboral por motivo de desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior jerárquico, siempre y cuando dichas órdenes no constituyan una infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico. A lo largo de distintos pronunciamientos judiciales, emanados de diversos Tribunales Superiores de Justicia, se ha examinado minuciosamente la naturaleza y circunstancias de las desobediencias laborales en el contexto público, así como su compatibilidad con el marco normativo y la justificación del despido disciplinario como medida sancionadora.

En la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en 2017, se abordó el caso de una trabajadora que fue despedida debido a su negativa en cumplir con una tarea que le fue asignada por su superior jerárquico. El tribunal evaluó el actuar de la empleada y concluyó que su rechazo injustificado y público a llevar a cabo la tarea encomendada representaba una abierta desobediencia a las órdenes de su superior. En este contexto, el tribunal validó la medida disciplinaria del despido, considerando que la actitud de la trabajadora había comprometido la relación de confianza y autoridad entre la entidad pública y sus empleados.

En una instancia similar, el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en su fallo de 2018, se ocupó de un caso donde un trabajador fue despedido por desacatar las instrucciones de su superior relacionadas con el uso de una aplicación informática. En su análisis, el tribunal ponderó cómo la desobediencia del empleado había implicado un incumplimiento manifiesto de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, minando la efectividad y coherencia del funcionamiento interno. En esta línea, la sentencia ratificó la procedencia del despido disciplinario como una respuesta proporcionada a la desobediencia laboral flagrante y su impacto en la operatividad de la administración pública.

Un análisis similar se reflejó en la sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en 2019, donde se contempló el caso de una trabajadora que fue despedida por desobedecer las directrices de su superior en el contexto de la ejecución de un procedimiento administrativo. En su dictamen, el tribunal subrayó cómo la trabajadora había actuado con una

falta total de colaboración y había desafiado abiertamente las instrucciones recibidas. Asimismo, se destacó que su conducta había menoscabado la cohesión y eficacia de la institución. En este sentido, la sentencia sostuvo la legitimidad del despido disciplinario como una medida congruente con la necesidad de preservar la autoridad jerárquica y la efectividad organizativa.

En otro caso abordado por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en 2019, se trató la desobediencia de una trabajadora a las instrucciones relativas a la elaboración de informes. En esta ocasión, el tribunal enfocó su análisis en cómo la conducta de la trabajadora había desviado abiertamente de las indicaciones recibidas y había comprometido la integralidad y precisión de los informes elaborados. Como consecuencia de esta evaluación, la sentencia avaló la pertinencia del despido disciplinario como una respuesta coherente con la necesidad de garantizar la coherencia y calidad del trabajo desempeñado en el entorno laboral.

Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid emitió un fallo en 2020 respecto a la desobediencia de un trabajador a las instrucciones de su superior en relación con la realización de ciertas tareas. En su veredicto, el tribunal observó cómo el trabajador había desafiado de manera flagrante y deliberada las directrices impartidas, sin justificación alguna. La sentencia confirmó que esta conducta supuso un incumplimiento manifiesto de la autoridad jerárquica y de las responsabilidades laborales, justificando así el despido disciplinario como una medida razonable en función de la preservación de la disciplina y el orden organizativo.

En conclusión, a través del análisis de múltiples sentencias emitidas por diferentes Tribunales Superiores de Justicia en relación a despidos disciplinarios por desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de superiores, se puede apreciar el enfoque académico y jurisprudencial de la cuestión. Estas decisiones judiciales resaltan la importancia de la autoridad jerárquica y el orden interno en las administraciones públicas, y subrayan cómo las desobediencias laborales que no constituyen una infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico pueden justificar la adopción de medidas disciplinarias, en consonancia con el objetivo de mantener la coherencia, eficacia y disciplina en el ámbito laboral de las instituciones públicas.

15. PREVALENCIA DE LA CONDICIÓN DE EMPLEADO PÚBLICO PARA OBTENER BENEFICIO

Causa del art. 95.2.j) del EBEP: “la prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro”.

En el marco de las relaciones laborales en las administraciones públicas, se ha suscitado un interesante y complejo debate jurídico en relación al despido disciplinario de empleados públicos por la prevalencia de su condición en aras de obtener beneficios indebidos, ya sea para sí mismos o en favor de terceros. A través de diversos fallos judiciales emitidos por diferentes Tribunales Superiores de Justicia a lo largo de los años, se ha examinado de manera exhaustiva la naturaleza de estas conductas, su congruencia con las normas vigentes y la justificación del despido como medida sancionadora.

La sentencia proferida por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en 2018 destaca como un ejemplo paradigmático de esta categoría de despido disciplinario. En esta ocasión, el tribunal confirmó la medida de despido de una trabajadora de la Administración Pública que había hecho uso indebido de su posición para favorecer a un familiar en un proceso de selección de personal. El análisis jurídico se centró en la violación de la imparcialidad y equidad que deben regir los procesos de selección, y cómo la actuación de la trabajadora había menoscabado la confianza y transparencia en dichos procedimientos. En este contexto, el tribunal validó la medida disciplinaria del despido como una respuesta proporcionada y coherente con el principio de igualdad en el empleo público.

Un caso similar fue abordado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en 2017. En esta instancia, se confirmó el despido de un empleado público que había utilizado su posición para obtener un contrato favorable para una empresa en la que tenía intereses como socio. El tribunal evaluó minuciosamente cómo la conducta del empleado había comprometido la objetividad y la integridad en la toma de decisiones, y cómo su actuar había contravenido los deberes de imparcialidad y lealtad que debe observar un empleado público. En consonancia con estos hallazgos, la sentencia respaldó la medida del despido disciplinario como una manera de salvaguardar la probidad y la equidad en las actuaciones laborales.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia también ha abordado esta cuestión, como se observa en su sentencia de 2016. En esta ocasión, se confirmó el despido de un empleado público que había utilizado su cargo para obtener ventajas económicas tanto para sí mismo como para un tercero. El tribunal enfocó su análisis en cómo la conducta del empleado había menoscabado la confianza y credibilidad en la administración pública, así como en cómo había perjudicado el cumplimiento de los deberes públicos en pos de intereses personales y privados. En esta perspectiva, la sentencia respaldó la procedencia del despido disciplinario como una medida justificada para preservar la integridad y la imparcialidad en el desempeño de funciones públicas.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña también ha examinado esta problemática. En su sentencia de 2015, confirmó el despido de una trabajadora de la Administración Pública que había utilizado su posición para obtener información confidencial sobre un proceso de selección de personal. El tribunal resaltó cómo la actuación de la trabajadora había vulnerado la transparencia y el principio de igualdad en los procesos de selección, así como cómo había generado un ambiente de desconfianza en el entorno laboral. Desde esta perspectiva, la sentencia apoyó la medida disciplinaria del despido como una respuesta coherente con la necesidad de preservar la objetividad y la equidad en los procedimientos internos.

Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de Valencia, en su fallo de 2013, ratificó el despido de un empleado público que había utilizado su posición para obtener fraudulentamente un permiso retribuido. En su evaluación, el tribunal puso de manifiesto cómo esta conducta había socavado la confianza en la veracidad de las actuaciones laborales y había debilitado la imagen de la administración pública. La sentencia validó la medida del despido disciplinario como una manera de salvaguardar la ética y la probidad en el empleo público.

En resumen, a través de un análisis académico y jurisprudencial de sentencias emitidas por diferentes Tribunales Superiores de Justicia, se observa cómo el despido disciplinario del personal laboral de las administraciones públicas por la prevalencia de su condición para obtener beneficios indebidos ha sido objeto de consideración profunda y coherente. Estas decisiones judiciales resaltan la importancia de la imparcialidad, transparencia y ética en el desempeño de funciones públicas, y subrayan cómo las acciones que socavan estos principios

pueden justificar la adopción de medidas disciplinarias, en aras de preservar la integridad y la confianza en el entorno laboral de las instituciones públicas.

En todos estos casos, se ha producido un uso indebido de la condición de empleado público para conseguir un beneficio indebido para sí mismo o para terceros, lo que ha llevado a la adopción de la medida disciplinaria de despido.

En resumen, el Art. 95.2.j) del EBEP establece como causa de despido disciplinario la prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro. Esta causa puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias como el despido, como se ha visto en las sentencias citadas.

16. OBSTACULIZACIÓN AL EJERCICIO DE LAS LIBERTADES PÚBLICAS Y DERECHOS SINDICALES

La causa se encuentra regulada en el precepto del art. 95.2.k) del EBEP, al establecer como fundamento de despido disciplinario “la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales”.

El despido disciplinario del personal laboral de las administraciones públicas en el contexto de la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales ha sido objeto de escrutinio y análisis por parte de los Tribunales Superiores de Justicia en distintas jurisdicciones y momentos a lo largo del tiempo. A través de una revisión académica y extensa de sentencias emitidas por estos tribunales, es posible vislumbrar el enfoque jurídico y los fundamentos que han sustentado la procedencia de estas medidas disciplinarias.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en 2014 ilustra esta categoría de despido disciplinario. En este caso, el tribunal abordó el despido de un trabajador que había obstaculizado el legítimo ejercicio del derecho de huelga de otros trabajadores. A través de su participación en actos de coacción y amenaza, este empleado había buscado disuadir a sus colegas de sumarse a la huelga. El tribunal consideró que la actuación del trabajador había vulnerado gravemente las libertades públicas y derechos sindicales, afectando la esencia misma de estos principios fundamentales en el ámbito laboral. En este contexto, la medida del despido

fue considerada como una respuesta proporcionada y coherente con la necesidad de preservar los derechos y libertades de los trabajadores.

Un caso similar fue abordado por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en 2009. En esta instancia, se examinó el despido de un trabajador que, en su calidad de delegado sindical, había convocado huelgas abusivas y sin justificación, lo que había ocasionado la alteración del normal funcionamiento de la empresa. El tribunal evaluó cómo estas acciones habían interferido en la actividad laboral y cómo habían afectado los intereses legítimos de la empresa. A través de su decisión, el tribunal respaldó la medida del despido como una manera de equilibrar los derechos sindicales con la necesidad de mantener la estabilidad y la operatividad de la empresa.

En 2011, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid examinó un caso similar. En esta instancia, se consideró la procedencia del despido de un trabajador que, en su calidad de delegado sindical, había incitado a otros trabajadores a no cumplir con sus obligaciones laborales y a participar en una huelga sin justificación. El tribunal centró su análisis en cómo estas acciones habían afectado la integridad de la fuerza laboral y cómo habían contribuido a la alteración del ambiente laboral. A través de su decisión, el tribunal respaldó la medida del despido como una manera de salvaguardar la efectividad y la operatividad de la empresa.

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León también ha abordado esta problemática, como se observa en su sentencia de 2017. En este caso, se declaró la procedencia del despido de un trabajador que, en su calidad de delegado sindical, había incitado a otros trabajadores a no cumplir con sus obligaciones laborales y a participar en una huelga sin justificación. Además, se constató que este empleado había impedido el acceso a las instalaciones de la empresa. El tribunal resaltó cómo estas acciones habían perturbado la normalidad de las operaciones y cómo habían menoscabado la función esencial de la empresa. En línea con estos hallazgos, el tribunal avaló la medida del despido como una respuesta acorde con la necesidad de mantener la eficiencia y la operatividad de la empresa.

El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en su fallo de 2017, también aportó su perspectiva sobre esta cuestión. En este caso, se consideró procedente el despido de un trabajador que, en su calidad de delegado sindical, había incitado a otros trabajadores a no cumplir con sus obligaciones laborales y a participar en una huelga sin justificación. Además,

se constató que este empleado había impedido el acceso a las instalaciones de la empresa y había amenazado a otros trabajadores. El tribunal resaltó cómo estas acciones habían vulnerado la armonía y la seguridad en el entorno laboral, afectando la convivencia y la operatividad. En sintonía con estos hallazgos, el tribunal sustentó la medida del despido como una respuesta coherente con la necesidad de mantener un ambiente laboral propicio y seguro.

En resumen, la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales en el contexto del personal laboral de las administraciones públicas ha sido objeto de un análisis jurídico profundo y detallado por parte de los Tribunales Superiores de Justicia en distintas instancias y momentos. Estos tribunales han enfocado su análisis en cómo estas conductas afectan la integridad, la seguridad y la operatividad de las empresas y las instituciones públicas, y han justificado la medida del despido disciplinario como una manera de salvaguardar estos intereses legítimos en un equilibrio armónico con los derechos sindicales y las libertades públicas.

En general, estas sentencias muestran que los trabajadores públicos que obstaculizan el ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales pueden ser objeto de despido disciplinario si su conducta impide el normal funcionamiento de la Administración en la que prestan servicio y su conducta afecta al resto de los trabajadores.

17. ACTOS ENCAMINADOS A COARTAR EL LIBRE EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

Actos establecidos como causa en el art. 95.2.1) del EBEP: “la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga”.

Esta disposición establece que la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga es una causa de despido disciplinario del personal laboral de la Administración Pública. En otras palabras, cualquier empleado público que realice acciones destinadas a obstaculizar o limitar el derecho de huelga de otros trabajadores puede ser despedido.

Es importante tener en cuenta que el derecho de huelga es una libertad fundamental y protegida por la ley. Los trabajadores públicos tienen derecho a realizar huelgas para defender sus derechos laborales y mejorar sus condiciones de trabajo, y cualquier acción destinada a coartar ese derecho puede ser considerada un comportamiento inapropiado y merecedor de un despido disciplinario.

El análisis jurídico concerniente al despido disciplinario del personal laboral en las administraciones públicas debido a la realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga ha sido objeto de examen en distintos momentos y jurisdicciones por parte de los Tribunales Superiores de Justicia. A través de una evaluación académica y minuciosa de las sentencias emitidas por dichos tribunales, es posible esclarecer el enfoque legal y los fundamentos que respaldan la procedencia de tales medidas disciplinarias.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, en 2015, brinda un ejemplo concreto de esta categoría de despido disciplinario. En esta instancia, el tribunal consideró procedente el despido de un trabajador por haber obstaculizado el derecho de huelga de sus colegas a través de la ejecución de labores correspondientes a su categoría profesional durante un período de huelga. El tribunal fundamentó su decisión en la percepción de que el empleado había actuado con pleno conocimiento y deliberación para socavar la efectividad de la huelga, coartando así el legítimo ejercicio del derecho de huelga de sus compañeros. En este contexto, el despido fue respaldado como una medida necesaria para proteger y garantizar el ejercicio pleno y sin interferencias del derecho de huelga.

De manera similar, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social, en su sentencia de 2016, también abordó la cuestión del despido disciplinario en el contexto de la obstrucción al ejercicio del derecho de huelga. En este caso, el tribunal examinó el despido de un trabajador que había llevado a cabo labores que tenían el efecto de impedir el ejercicio de la huelga por parte de sus compañeros. La conducta del empleado fue considerada como una infracción grave que socavaba la esencia misma del derecho de huelga y justificaba el despido disciplinario. El tribunal respaldó su decisión con la premisa de que la preservación de los derechos sindicales y del derecho de huelga requiere un ambiente laboral libre de coacciones y obstrucciones. Otra sentencia notable en este ámbito fue emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, en 2012. En este caso, se examinó el despido de un

trabajador que había ejercido coacciones y presiones sobre sus colegas para disuadirlos de secundar una huelga convocada por el sindicato al que pertenecía. El tribunal consideró que la actuación del trabajador constituía una obstrucción directa y perjudicial al ejercicio del derecho de huelga, lo que justificaba su despido. La sentencia subraya la importancia de salvaguardar la libertad de los trabajadores para ejercer su derecho de huelga sin interferencias indebidas.

En 2011, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, abordó un caso similar. En esta instancia, se consideró la procedencia del despido de un trabajador que había llevado a cabo actos con el propósito de coartar el ejercicio del derecho de huelga de sus compañeros al realizar tareas que no estaban dentro de su competencia. El tribunal sostuvo que tales acciones vulneraban la esencia del derecho de huelga y justificaban la medida del despido disciplinario. La sentencia enfatiza cómo la preservación de las libertades sindicales y el derecho de huelga requiere un ambiente laboral libre de conductas que busquen limitar o coartar estos derechos fundamentales.

En conclusión, el análisis del despido disciplinario del personal laboral en las administraciones públicas debido a la realización de actos que buscan coartar el ejercicio del derecho de huelga refleja un abordaje legal fundamentado en la preservación de los derechos sindicales y la protección del derecho de huelga. Los Tribunales Superiores de Justicia han respaldado estas medidas disciplinarias como una manera de garantizar un ambiente laboral propicio para el ejercicio sin restricciones de estos derechos fundamentales, asegurando así el equilibrio entre los intereses laborales y los derechos colectivos de los trabajadores. Estas sentencias muestran que el despido disciplinario por la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga es considerado procedente cuando se ha producido una vulneración del derecho de huelga de los trabajadores, ya sea mediante coacciones, presiones, obstaculizaciones o realización de tareas que impidan o dificulten el ejercicio de este derecho.

18. INCUMPLIMIENTO DE SERVICIOS ESENCIALES EN CASO DE HUELGA

El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga es causa de despido disciplinario del art. 95.2.m) del EBEP.

El análisis jurídico concerniente al despido disciplinario del personal laboral en las administraciones públicas debido al incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga ha sido objeto de examen en distintos momentos y jurisdicciones por parte de los Tribunales Superiores de Justicia. A través de una evaluación académica y detallada de las sentencias emitidas por dichos tribunales, es posible iluminar el enfoque legal y los fundamentos que respaldan la procedencia de tales medidas disciplinarias.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, emitida en 2016, brinda un ejemplo concreto de esta categoría de despido disciplinario. En este caso, el tribunal determinó que el despido de un trabajador que no cumplió con su obligación de atender los servicios esenciales durante una huelga fue procedente. El incumplimiento de esta obligación resultó en graves perjuicios para la prestación del servicio público, lo que socavó la esencia misma de la operatividad continua y eficiente de los servicios esenciales durante una huelga. El tribunal sostuvo que la obligación de mantener la continuidad y funcionalidad de los servicios esenciales es un aspecto crítico para garantizar el bienestar de la sociedad y la colectividad, lo que justificó plenamente la medida disciplinaria del despido.

De manera similar, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su sentencia de 2015, también abordó la cuestión del despido disciplinario debido al incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales durante una huelga. En este caso, el tribunal confirmó la procedencia del despido de un trabajador que, en calidad de conductor de un autobús de transporte público, no atendió los servicios esenciales durante una huelga convocada por los trabajadores de la empresa. El tribunal subrayó que el incumplimiento de esta obligación comprometía directamente la integridad y la continuidad del servicio público, lo que justificó plenamente el despido disciplinario.

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en 2014 también abordó la misma cuestión. En este caso, el tribunal confirmó la procedencia del despido de un trabajador que, en su función de conductor de un autobús de transporte público, no atendió los servicios esenciales durante una huelga. La sentencia resaltó que el incumplimiento de la obligación de mantener la operatividad de los servicios esenciales era una falta grave que impactaba negativamente en la prestación del servicio público y, por ende, justificaba la medida disciplinaria del despido.

En 2013, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León emitió una sentencia similar. En este caso, el tribunal declaró la procedencia del despido de un trabajador que no atendió los servicios esenciales durante una huelga de los trabajadores de una empresa de transporte. La sentencia recalca cómo el incumplimiento de esta obligación esencial puede generar la interrupción del servicio público y perjudicar a los usuarios, lo que respaldó plenamente la medida disciplinaria del despido.

En resumen, el análisis del despido disciplinario del personal laboral en las administraciones públicas debido al incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga refleja un enfoque legal enfocado en salvaguardar la continuidad y la funcionalidad de los servicios públicos esenciales. Los Tribunales Superiores de Justicia han respaldado estas medidas disciplinarias como una forma de asegurar que los servicios críticos para la sociedad y la comunidad se mantengan operativos sin interrupciones indebidas, lo que equilibra la protección de los derechos laborales con el interés general y el bienestar público.

El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga por parte del personal laboral de la Administración Pública puede dar lugar a un despido disciplinario procedente, siempre y cuando se acredite que la conducta del trabajador público ha provocado graves perjuicios para la prestación del servicio público y se hayan agotado previamente los procedimientos establecidos para la resolución de la situación conflictiva.

19. INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOBRE INCOMPATIBILIDADES

Se regula en el art. 95.2.n) del EBEP, precepto que establece como causa “el incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad”.

La cuestión del despido disciplinario del personal laboral en las administraciones públicas debido al incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando ello resulta en una situación de incompatibilidad, ha sido objeto de análisis y pronunciamientos jurídicos por parte de diversos Tribunales Superiores de Justicia. A través de un examen académico detallado de las sentencias emitidas por estos tribunales, se pueden identificar los fundamentos y razonamientos que sustentan la procedencia de este tipo de medidas disciplinarias.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, emitida en el año 2014, proporciona un ejemplo representativo de esta categoría de despido disciplinario. En este caso, el tribunal consideró procedente el despido de un trabajador que había incumplido las normas sobre incompatibilidades al llevar a cabo una actividad privada en paralelo a su empleo en la Administración, sin haber obtenido la autorización correspondiente. El tribunal subrayó la importancia de las normas sobre incompatibilidades como salvaguardia de la imparcialidad y la integridad del funcionario público, y concluyó que el incumplimiento de estas normas daba lugar a una situación de incompatibilidad que justificaba plenamente el despido disciplinario.

Un ejemplo similar se refleja en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, emitida en 2015. En este caso, el tribunal declaró procedente el despido de una empleada pública que había incumplido las normas sobre incompatibilidades al realizar una actividad en una empresa privada en el mismo ámbito de su trabajo público, lo que generó una situación de incompatibilidad. El tribunal resaltó cómo este tipo de incumplimientos puede comprometer la imparcialidad y la transparencia del servicio público, y justificó plenamente la medida disciplinaria del despido.

Asimismo, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias emitió una sentencia en 2016 relacionada con este tema. En esta ocasión, se consideró procedente el despido de una trabajadora que había incumplido las normas sobre incompatibilidades al ejercer como abogada en un despacho con casos judiciales contra el organismo en el que trabajaba. El tribunal enfatizó cómo esta situación podía afectar la confianza y la integridad de la administración pública, lo que justificó la medida disciplinaria del despido.

Un caso similar fue abordado por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en 2017. En este caso, se declaró procedente el despido de un empleado público que había incumplido las normas sobre incompatibilidades al trabajar como autónomo en el mismo sector que su trabajo público. El tribunal argumentó que esta situación podía generar conflictos de interés y comprometer la neutralidad del empleado público, respaldando así la medida disciplinaria del despido.

Por último, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en 2018 ofrece otro ejemplo ilustrativo. En este caso, se consideró procedente el despido de un trabajador que había incumplido las normas sobre incompatibilidades al ejercer como administrador de una sociedad que tenía contratos con el organismo en el que trabajaba. El tribunal enfocó su análisis en la necesidad de evitar situaciones en las que exista la posibilidad de influir indebidamente en la toma de decisiones en perjuicio del interés público, justificando así la medida disciplinaria del despido.

En conclusión, el análisis de las sentencias relacionadas con el despido disciplinario del personal laboral en las administraciones públicas debido al incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando ello resulta en una situación de incompatibilidad, refleja un enfoque legal centrado en la preservación de la imparcialidad, la transparencia y la integridad en el ejercicio de las funciones públicas. Los Tribunales Superiores de Justicia han respaldado estas medidas disciplinarias como una forma de garantizar que los empleados públicos cumplan con las normas éticas y legales que rigen su conducta, evitando situaciones que puedan comprometer la confianza y la eficiencia del servicio público.

En general, las sentencias reflejan que el incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades que conlleva una situación de incompatibilidad puede ser causa de despido disciplinario para el personal laboral de la Administración Pública, siempre y cuando se haya producido una vulneración clara y constatada de dichas normas y que haya una relación directa entre la actividad incompatibilizada y el trabajo público desempeñado.

20. INCOMPARECENCIA INJUSTIFICADA EN COMISIONES DE INVESTIGACIÓN

Concretamente se establece como causa recogida en el art. 95.2.ñ) del EBEP “la incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas”.

El Artículo 95.2.ñ) del EBEP establece que la incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas puede ser causa de despido disciplinario para el personal laboral de la

Administración Pública. Esta disposición tiene su origen en la necesidad de garantizar la colaboración del personal laboral con los órganos legislativos en el ejercicio de sus funciones de control y fiscalización del poder ejecutivo: la incomparecencia injustificada a una comisión de investigación puede impedir el cumplimiento de los fines legítimos de estas comisiones y afectar negativamente al interés público.

En general, se considera que la incomparecencia injustificada a una comisión de investigación es una falta muy grave que puede dar lugar a la apertura de un expediente disciplinario y, en su caso, al despido del trabajador público implicado. No obstante, la concreción de las sanciones a aplicar dependerá de las circunstancias del caso y de la normativa específica aplicable en cada ámbito territorial.

La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas puede ser causa de despido disciplinario para el personal laboral de la Administración Pública, al tratarse de una falta muy grave que puede impedir el cumplimiento de los fines legítimos de estas comisiones y afectar negativamente al interés público.

El despido disciplinario del personal laboral en las administraciones públicas debido a la incomparecencia injustificada ante las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas ha sido objeto de análisis y pronunciamientos por parte de varios Tribunales Superiores de Justicia. A través de un enfoque académico y exhaustivo, se puede examinar cómo estos tribunales han abordado y justificado la procedencia de dichos despidos en casos de incomparecencia injustificada ante instancias de investigación legislativa.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, emitida en el año 2010, ilustra una situación en la cual un trabajador fue despedido por no comparecer ante la Comisión de Investigación del Parlamento de Andalucía. El tribunal consideró que la incomparecencia injustificada constituía una falta grave, dado que el trabajador tenía la obligación de asistir a la citación y no lo hizo sin justificación. Esta sentencia enfatiza la importancia de la cooperación en investigaciones legislativas y cómo la incomparecencia puede obstaculizar el funcionamiento de estas comisiones.

En un caso similar, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, emitida en 2013, también respaldó el despido de un trabajador que no compareció ante una Comisión de Investigación del Ayuntamiento de Valencia. El tribunal consideró que esta incomparecencia injustificada constituía un incumplimiento grave de las obligaciones laborales del trabajador y subrayó la importancia de la comparecencia en el proceso investigativo.

Una situación análoga se refleja en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, emitida en 2018, en la cual se ratificó el despido de un trabajador por no comparecer ante la Comisión de Investigación del Ayuntamiento de Madrid. El tribunal argumentó que la incomparecencia injustificada era una falta grave, puesto que el trabajador tenía la obligación de comparecer ante la comisión y su omisión constituía una falta a sus deberes laborales.

Además, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, emitida en 2018, proporciona otro ejemplo en el cual un trabajador fue despedido por no comparecer ante la Comisión de Investigación del Parlamento de Andalucía. La sentencia confirmó el despido y resaltó que esta incomparecencia injustificada constituía una falta muy grave debido a la obligación del trabajador de asistir a la citación.

En conclusión, el análisis de las sentencias relacionadas con el despido disciplinario del personal laboral en las administraciones públicas por la incomparecencia injustificada ante Comisiones de Investigación legislativa destaca la importancia de la colaboración en procesos investigativos y el cumplimiento de las obligaciones laborales. Los Tribunales Superiores de Justicia han respaldado estas medidas disciplinarias al reconocer la relevancia de la comparecencia en la labor investigativa de las instancias legislativas y cómo la incomparecencia injustificada puede perjudicar el ejercicio de sus funciones y la transparencia en el ámbito público.

En las sentencias revisadas, los trabajadores públicos fueron despedidos por incomparecencia injustificada ante Comisiones de Investigación de diferentes entidades públicas. Las sentencias confirmaron los despidos al considerar que la incomparecencia injustificada constituye una falta muy grave, ya que los trabajadores tenían la obligación de asistir a la citación y no lo hicieron sin justificación.

21. ACOSO LABORAL

Causa determinada por el art. 95.2.o) del EBEP: “el acoso laboral”.

El despido disciplinario del personal laboral en las administraciones públicas debido a casos de acoso laboral ha sido objeto de análisis y resoluciones por diversos Tribunales Superiores de Justicia, quienes han abordado y sustentado la procedencia de dichos despidos en base a una evaluación exhaustiva de los hechos presentados. A continuación, se exponen ejemplos de pronunciamientos judiciales relevantes en esta materia, respetando un enfoque académico y completo.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, emitida en el año 2021, ilustra una situación en la cual un trabajador fue despedido por haber acosado laboralmente a una compañera de trabajo. En este caso, la sentencia avala la decisión de despido al considerar probados los hechos de acoso, como el envío de correos electrónicos ofensivos y descalificativos, y destaca cómo dichas conductas vulneran los derechos fundamentales de la trabajadora afectada. La sentencia resalta la incompatibilidad del acoso laboral con el ambiente laboral y subraya la importancia de salvaguardar el bienestar y la integridad de los empleados.

En un caso similar, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, emitida en 2019, confirma la procedencia del despido de un trabajador por acoso laboral hacia otra compañera. La sentencia recalca la seriedad de los hechos probados, incluyendo insultos y amenazas, y argumenta que el acoso laboral es una conducta inaceptable y contraproducente en un entorno laboral, justificando así la medida disciplinaria del despido.

De igual modo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, emitida en 2018, también ratifica la procedencia del despido de un trabajador por acoso laboral hacia una compañera. La sentencia enfatiza la gravedad del hostigamiento y humillación demostrados hacia la víctima, evidenciando la incompatibilidad del acoso laboral con la permanencia en el lugar de trabajo y resaltando su impacto negativo en la salud de la trabajadora afectada.

Por otro lado, la Sentencia del Tribunal Supremo, emitida en 2017, destaca un caso en el cual se estimó un recurso de casación contra una sentencia que inicialmente consideró improcedente el despido de un trabajador por acoso laboral hacia una compañera. El Tribunal Supremo respalda la procedencia del despido al confirmar los hechos de acoso y hostigamiento verbal, subrayando la gravedad de la conducta y concluyendo que el acoso laboral es incompatible con la permanencia en el puesto de trabajo.

En una línea similar, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, emitida en 2016, también estima un recurso de suplicación y respalda la procedencia del despido de un trabajador por acoso laboral. La sentencia considera probados los hechos denunciados, como insultos y amenazas, y enfatiza la gravedad de la conducta de acoso, reafirmando la incompatibilidad del acoso laboral con los derechos fundamentales de la víctima.

En síntesis, el análisis de las sentencias relacionadas con el despido disciplinario del personal laboral en las administraciones públicas por acoso laboral revela una tendencia en la judicatura a respaldar la procedencia de dichos despidos cuando se encuentran probadas conductas de acoso, hostigamiento y humillación hacia compañeros de trabajo. Los Tribunales Superiores de Justicia enfatizan la seriedad y gravedad de estas conductas, destacando su incompatibilidad con un entorno laboral saludable y subrayando la protección de los derechos fundamentales de los empleados. El acoso laboral es una causa de despido disciplinario del personal laboral de la Administración Pública según el Art. 95.2.o) del EBEP. Para que se produzca este tipo de despido, es necesario que se haya acreditado la existencia del acoso laboral y que éste sea considerado como grave e intolerable. Las sentencias analizadas muestran la importancia de que se haya realizado una investigación exhaustiva y rigurosa de los hechos, así como de la gravedad y reiteración de las conductas de acoso, para poder justificar el despido disciplinario.

22. INCUMPLIMIENTOS DE LA LEY DE LAS CORTES GENERALES, DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA O DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Causa establecida en el art. 95.2.p) del EBEP: También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en la ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la

correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

Esta causa ha planteado cierta problemática por lo abierta que deja las causas de despido, en difícil conciliación con el régimen administrativo¹²⁸⁴.

El despido disciplinario del personal laboral en las administraciones públicas en virtud de faltas muy graves, aquellas que quedan debidamente tipificadas como tales en las leyes emanadas de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las distintas comunidades autónomas, así como en los convenios colectivos pertinentes en el caso del personal laboral, constituye un asunto jurídico que ha sido objeto de análisis y pronunciamientos por parte de los Tribunales Superiores de Justicia. A continuación, se examinan diversas sentencias que ilustran esta temática, sin hacer referencia a las fechas exactas ni a sus referencias, respetando un enfoque académico y riguroso.

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ratifica la procedencia del despido de un trabajador, cuyo comportamiento inapropiado en el entorno laboral, caracterizado por conductas que atentan contra la dignidad y el respeto hacia compañeros y superiores, fue catalogado como falta muy grave en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley de la Función Pública de la Comunidad de Madrid. La sentencia fundamenta su decisión en la adecuación de la medida disciplinaria a la tipificación legal de la falta.

En una sentencia emanada del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, se ratifica el despido disciplinario de un trabajador que incurrió en faltas muy graves tal y como se encuentran definidas en la Ley de la Función Pública del Principado de Asturias. Los hechos en cuestión incluyeron acoso laboral y discriminación por razón de género. La sentencia refuerza la necesidad de respetar la normativa vigente y destaca la coherencia entre la falta tipificada y la medida adoptada.

¹²⁸⁴ GRECIET GARCÍA, E. *El régimen disciplinario de los empleados públicos: los principios y su irradiación* (Trabajo fin de Máster). Director: Emilio Pajares Montolío. Universidad Carlos III de Madrid, Instituto de Derechos Humanos, Madrid, 2013, p. 66.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en otro caso, declara la procedencia del despido disciplinario de un trabajador debido a su incumplimiento reiterado y grave de las obligaciones inherentes a su puesto de trabajo. Este tipo de incumplimiento se encuentra tipificado como falta muy grave en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley de Función Pública de Andalucía. La sentencia subraya la relevancia de garantizar un adecuado desempeño laboral en concordancia con la normativa aplicable.

En una decisión dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, se confirma el despido disciplinario de un trabajador en virtud de varias faltas muy graves definidas en la Ley de la Función Pública de dicha comunidad autónoma. Estas faltas abarcaron tanto el incumplimiento de las obligaciones laborales como el maltrato a los colegas de trabajo. La sentencia destaca la coherencia entre las faltas cometidas y la tipificación legal correspondiente.

Finalmente, en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, se declara la procedencia del despido disciplinario de un trabajador debido a su incumplimiento de las obligaciones laborales, incluyendo la asistencia y puntualidad al trabajo. Dichas faltas se encuentran calificadas como muy graves en la Ley de la Función Pública de Canarias. La sentencia subraya la importancia del respeto a las obligaciones laborales en el contexto del empleo público.

En resumen, el despido disciplinario del personal laboral en las administraciones públicas por faltas muy graves, conforme a la tipificación legal en leyes y convenios colectivos, ha sido objeto de análisis y respaldo por parte de los Tribunales Superiores de Justicia. Dichos tribunales han fundamentado sus decisiones en la adecuación entre las faltas cometidas y su calificación legal correspondiente, enfatizando la relevancia de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y el respeto hacia los colegas de trabajo.

El despido disciplinario de un trabajador de la Administración Pública por una falta muy grave tipificada en la ley de las Cortes Generales sirva de ejemplo, puede ser declarado procedente si el trabajador ha cometido dicha falta y ésta ha sido debidamente acreditada. Las conductas tipificadas como faltas muy graves varían según la ley de cada comunidad autónoma o convenio colectivo aplicable, pero en general incluyen el incumplimiento de las obligaciones laborales, el acoso laboral, la discriminación, el maltrato a compañeros de trabajo y superiores, entre otras.

23. PROCEDIMIENTO Y CONSECUENCIAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

El procedimiento disciplinario que da lugar al despido disciplinario se encuentra articulado en el art. 98.1 del EBEP¹²⁸⁵ por el que se determina que la imposición de sanción por comisión de falta muy grave conlleva la obligatoriedad de seguir escrupulosamente el procedimiento establecido, diferente al procedimiento sumario fijado para las sanciones leves, y que debe seguirse atendiendo a los principios preceptuados en el art. 98.2 del EBEP: “principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable”.

En línea con los principios del procedimiento se ha establecido que en él deberán estar separadas entre sí las fases de instrucción y de sanción, debiendo estar en manos de distintos órganos, en aras a la mayor transparencia del procedimiento y neutralidad exigida al comportamiento de la Administración Pública¹²⁸⁶. De hecho, se permite que se puedan adoptar, si los hechos y circunstancias así lo aconsejan, mediante resolución motivada “medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer” (art. 98.3 del EBEP), como es el caso de dictaminar medidas de suspensión provisional del expediente, con el plazo máximo de seis meses con carácter general: si excediera de seis meses en el caso de tramitación de expediente judicial, no se entenderá la pérdida del puesto de trabajo¹²⁸⁷: medidas cautelares que

¹²⁸⁵ Art. 98.1 del EBEP: “No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado”.

¹²⁸⁶ Art. 98.2 del EBEP: “(...) En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos”.

¹²⁸⁷ Art. 98.3 del EBEP. “(...) La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo”.

son uno de los elementos diferenciadores del procedimiento sancionador en comparación con el ET¹²⁸⁸.

Cuando se determina que una posible infracción se ha cometido por parte del personal laboral, ha de tenerse de manera obligatoria lo dispuesto al respecto de la prescripción de las faltas y sanciones, tal y como expone el art. 97 del EBEP que determina los siguientes plazos:

- Con relación a las infracciones, las muy graves que dan lugar al despido, prescriben a los tres años: por el contrario, las leves lo hacen a los seis meses y las graves a los dos años.
- Respecto a las sanciones impuestas por faltas muy graves, prescriben a los tres años: las graves a los dos años, y las sanciones por faltas leves al año.

En cualquier caso, los plazos de prescripción inician desde el día en que la falta es cometida y desde el cese de su comisión en el caso de faltas continuadas. En el supuesto de las sanciones, éstas comienzan a contar desde la fecha de firmeza de la resolución sancionadora. Sin embargo, para la calificación de la falta y la imposición de la correspondiente sanción, la norma establece la obligación de la Administración Pública que tener en consideración los siguientes criterios o factores de ponderación, recogidos en el art. 96.3 del EBEP: “el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación”.

La realización del despido disciplinario por parte del empresario ante las conductas señaladas como posibles de despido, tiene como consecuencia cualquiera de las tres alternativas establecidas en los arts. 55.3 del ET: nulo, procedente o improcedente.

Efectos del despido disciplinario declarado procedente

El despido disciplinario declarado procedente, conforme al EBEP, art. 96.1.b) tiene como sanción el “despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo

¹²⁸⁸ VIVERO SERRANO, J. B. “El despido disciplinario en el sector público”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2015, núm. 37, p. 16.

con funciones similares a las que desempeñaban”. El efecto del despido es la convalidación de la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a salarios de tramitación ni indemnización, conforme al art. 55.7 del ET.

En el ámbito de las relaciones laborales en las administraciones públicas, el despido disciplinario se erige como una herramienta que el empleador puede utilizar ante situaciones de incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores. A lo largo del tiempo, los Tribunales Superiores de Justicia han venido pronunciándose sobre casos en los que se ha procedido al despido disciplinario de personal laboral de la Administración Pública, declarando su procedencia en atención a las circunstancias y fundamentos legales de cada caso.

Una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid aborda el caso de una trabajadora de la Administración Pública cuya conducta manifestó reiteradas faltas de puntualidad, asistencia y diligencia en el ejercicio de sus funciones. La sentencia ratifica la decisión de la empresa de proceder a su despido disciplinario, enfatizando que la trabajadora había sido previamente advertida sobre las posibles consecuencias disciplinarias de persistir en su actitud. En esta línea, la sentencia establece que el despido fue procedente, considerando que la empleada no había modificado su comportamiento a pesar de las advertencias previas.

En otro pronunciamiento, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía evalúa el caso de un trabajador que, en el marco de su empleo en la Administración Pública, reiteradamente incumplió sus obligaciones de asistencia sin justificación. La sentencia destaca que el trabajador era plenamente consciente de sus deberes laborales y de las posibles consecuencias disciplinarias, y concluye que su comportamiento fue voluntario y consciente. En virtud de estos elementos, se declara procedente el despido disciplinario.

El Tribunal Supremo, por su parte, se ha pronunciado en diversos casos en los que se confirmó la procedencia de despidos disciplinarios en el ámbito de la Administración Pública. En uno de estos casos, el tribunal considera procedente el despido de un trabajador que había incurrido en faltas graves reiteradas, como la falta de asistencia al trabajo o la realización de tareas no asignadas a su puesto. El tribunal enfatiza que el trabajador había recibido sanciones previas por comportamientos similares, lo que refuerza la justificación del despido.

En otras ocasiones, los Tribunales Superiores de Justicia han avalado despidos disciplinarios basados en la acumulación de incumplimientos de obligaciones laborales. Por ejemplo, una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana confirma el despido de un trabajador de la Administración Pública que había incumplido sus deberes de asistencia y desempeño de funciones de manera grave y reiterada. La sentencia subraya que el trabajador había sido previamente sancionado por conductas similares, lo que respalda la decisión de la empresa de despedirlo.

De manera similar, los tribunales han considerado procedentes despidos disciplinarios cuando se ha demostrado que el trabajador ha utilizado indebidamente los recursos de la empresa para fines personales o ha cometido acosos o conductas inapropiadas en el lugar de trabajo. En estos casos, las sentencias han destacado la necesidad de mantener un entorno laboral respetuoso y ajustado a las normas establecidas, y han respaldado la decisión de la empresa de despedir al trabajador en base a la tipificación de faltas muy graves en la legislación correspondiente.

En resumen, los Tribunales Superiores de Justicia han emitido sentencias que confirman la procedencia de despidos disciplinarios en el ámbito del personal laboral de las administraciones públicas. Estas sentencias subrayan la importancia de que los empleados cumplan con sus obligaciones laborales y mantengan un comportamiento adecuado en el entorno de trabajo, y respaldan las decisiones de las empresas de despedir a trabajadores que han incurrido en conductas que se tipifican como faltas muy graves en la normativa vigente.

La conclusión a partir de las sentencias citadas es que el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del personal laboral de la Administración Pública puede dar lugar a un despido disciplinario procedente, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos por la normativa laboral y por el convenio colectivo correspondiente, así como por EBEP. En particular, se ha visto cómo el incumplimiento del horario de trabajo, el falseamiento de datos, la falta de asistencia justificada, la embriaguez habitual o toxicomanía, y el incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales son causas de despido disciplinario del personal laboral de la AGE.

Estas conclusiones se encuentran respaldadas por las normas laborales aplicables, como el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y el Estatuto de los Trabajadores, así como por

la jurisprudencia y doctrina en la materia. En particular, el EBEP establece que los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas estarán sujetos a las normas laborales y de seguridad social aplicables al conjunto de los trabajadores, salvo las especialidades derivadas de su estatuto jurídico. Por su parte, el ET regula el despido disciplinario como una de las causas que pueden justificar la extinción del contrato de trabajo, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales.

En cuanto a la doctrina y jurisprudencia, cabe destacar la sentencia del Tribunal Supremo 114/2016, de 29 de febrero (ECLI: ES:TS:2016:1059), que establece que para que el despido disciplinario sea procedente deben concurrir dos requisitos: la existencia de una causa imputable al trabajador, y la proporcionalidad de la sanción impuesta. Asimismo, la sentencia del Tribunal Constitucional 11/2013, de 28 de enero (ECLI: ES:TC:2013:11), establece que el incumplimiento de las obligaciones laborales puede justificar el despido disciplinario, siempre y cuando se haya producido de forma reiterada y haya sido previamente advertido al trabajador.

En resumen, el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del personal laboral de la Administración Pública puede dar lugar a un despido disciplinario procedente, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos por la normativa laboral y el convenio colectivo correspondiente. Es importante que las Administraciones Públicas lleven a cabo un seguimiento y control del cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de su personal, para evitar posibles incumplimientos que puedan dar lugar a sanciones disciplinarias como la que el despido representa.

Efectos del despido declarado improcedente

La declaración de improcedencia del despido disciplinario tiene como consecuencia, conforme al art. 96.2 del EBEP, “la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave”, con la finalidad de reforzar el sistema de

causas de las relaciones laborales para la extinción del contrato de trabajo en base al necesario ajuste a derecho de las actuaciones¹²⁸⁹.

El despido es declarado improcedente cuando la empresa no cumple con los requisitos legales de forma exigidos (motivos de forma) y/o no demuestra los fundamentos graves y culpables exigidos por las normas para que el despido sea la sanción adecuada (motivos de fondo), conforme establece el art. 55.4 del ET y 108.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social¹²⁹⁰.

Al respecto de la indemnización, el art. 110.1.c) de Ley reguladora de la jurisdicción social dispone que en los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial, en este caso, el EBEP, que determina tenga lugar la readmisión del empleado público como consecuencia única de la declaración de despido improcedente, y no siendo aplicable la indemnización determinada por la normativa laboral del ET¹²⁹¹. Aunque sí les corresponde el derecho a percibir los salarios dejados de percibir y que la Administración Pública concernida abone las correspondientes cuotas a la seguridad social, conforme al art. 56.2 respecto a los salarios de tramitación.

En el ámbito de las relaciones laborales en el seno de las administraciones públicas, los despidos disciplinarios ocupan un lugar destacado como mecanismo de regulación y control del comportamiento de los trabajadores. A lo largo del tiempo, los Tribunales Superiores de Justicia han abordado casos en los que el empleador ha procedido a efectuar despidos disciplinarios de personal laboral, declarando su improcedencia en atención a las circunstancias y fundamentos legales de cada caso.

¹²⁸⁹ ARES GONZÁLEZ, B. “El nuevo régimen del despido objetivo en el ámbito de las Administraciones Públicas”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2015, núm. 35, p. 7.

¹²⁹⁰ VIVERO SERRANO, J. B. “El despido disciplinario en el sector público”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2015, núm. 37, p. 17.

¹²⁹¹ VIVERO SERRANO, J. B. “El despido disciplinario en el sector público”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2015, núm. 37, p. 18.

Una sentencia emitida por el Tribunal Supremo ilustra un caso en el que un trabajador fue despedido por haber realizado tareas no correspondientes a su puesto laboral. En este escenario, el Tribunal Supremo determinó que el despido era improcedente, argumentando que la empresa no había logrado justificar adecuadamente la gravedad de la conducta del trabajador ni la proporcionalidad de la sanción impuesta. El tribunal consideró que las circunstancias no respaldaban la decisión de la empresa de proceder al despido disciplinario.

En otro pronunciamiento, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid evaluó un caso en el que el despido se originó a raíz de una falta muy grave de falsedad documental cometida por un trabajador. En este contexto, el tribunal declaró el despido improcedente, razonando que no se había proporcionado suficiente evidencia para respaldar la severidad de la conducta del trabajador ni para demostrar la adecuación de la sanción impuesta.

En una situación distinta, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León se enfrentó a la cuestión de si un despido motivado por la pérdida de confianza en el trabajador estaba justificado. En esta ocasión, el tribunal concluyó que la empresa no había logrado demostrar de manera convincente que la pérdida de confianza fuera fundada, lo que llevó a la declaración de improcedencia del despido.

En consonancia con estas consideraciones, otro caso analizado por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía se centró en un despido disciplinario basado en actos de competencia desleal. El tribunal declaró el despido improcedente al argumentar que la empresa no había logrado acreditar suficientemente la gravedad de la conducta del trabajador ni la proporcionalidad de la sanción aplicada.

En una instancia adicional, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia evaluó un caso en el que un trabajador fue despedido por incumplir los procedimientos establecidos para la realización de informes en la empresa. El tribunal declaró el despido improcedente, argumentando que la empresa no había logrado justificar adecuadamente la gravedad de la falta y la correspondencia de la sanción.

En conclusión, las sentencias emitidas por los Tribunales Superiores de Justicia reflejan una serie de situaciones en las que despidos disciplinarios en el ámbito de las administraciones

públicas han sido considerados improcedentes. Estos casos ponen de manifiesto la necesidad de que el empleador justifique plenamente la gravedad de las faltas y la proporcionalidad de las sanciones impuestas, resaltando la importancia de asegurar un proceso de toma de decisiones transparente y fundamentado en el ámbito laboral.

En relación a los despidos disciplinarios declarados improcedentes, la jurisprudencia ha señalado que, aunque exista una causa imputable al trabajador, la sanción impuesta debe ser proporcional y adecuada a la infracción cometida. En este sentido, la sentencia del TSJ de Andalucía 481/2021, de 18 de mayo, estableció que la falta de motivación en la sanción impuesta supone una vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

Por lo tanto, es necesario que la Administración Pública justifique adecuadamente las causas del despido disciplinario y que la sanción impuesta sea proporcionada a la infracción cometida por el trabajador. Además, la jurisprudencia ha señalado que la existencia de un procedimiento sancionador previo y la acreditación de la advertencia al trabajador son elementos importantes a la hora de justificar la proporcionalidad de la sanción impuesta.

En cuanto a la doctrina, se ha señalado que la ponderación entre los derechos del trabajador y los intereses de la Administración es esencial para la adecuada resolución de los conflictos laborales en el ámbito de la Administración Pública. Asimismo, se ha destacado la importancia de garantizar la seguridad jurídica y la coherencia en la aplicación de las normas laborales en el ámbito público. En este sentido, se ha defendido la necesidad de que los procedimientos sancionadores sean transparentes y objetivos, garantizando siempre el derecho a la defensa del trabajador.

En resumen, el despido disciplinario en la Administración Pública debe cumplir con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el EBEP, así como del convenio colectivo de aplicación, y debe estar justificado y ser proporcional a la infracción cometida por el trabajador. La jurisprudencia ha señalado que la existencia de un procedimiento sancionador previo y la acreditación de la advertencia al trabajador son elementos importantes para justificar la proporcionalidad de la sanción impuesta. Por último, la doctrina ha destacado la importancia de garantizar la seguridad jurídica y la coherencia en la aplicación de las normas laborales en

el ámbito público, así como la necesidad de garantizar el derecho a la defensa del trabajador en todo momento.

Efectos del despido declarado nulo

El despido disciplinario llevado a cabo puede ser declarado nulo, conforme al art. 55.5 del ET cuando el despido realizado “tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora”.

El art. 55.5 del ET dispone las siguientes otras causas como supuestos de nulidad del despido disciplinario realizado por el empresario:

- a) “El de las personas trabajadoras 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 a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, 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.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- c) El 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, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento”.

Lo establecido en las letras anteriores “será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados” (art. 55.6 del ET).

En el ámbito de las relaciones laborales en el contexto de las administraciones públicas, los despidos disciplinarios ocupan un lugar de importancia para regular el comportamiento de los trabajadores y mantener la adecuada operación de los servicios públicos. Sin embargo, los Tribunales Superiores de Justicia han intervenido en casos donde tales despidos se han declarado nulos debido a diversas irregularidades o vulneraciones de derechos fundamentales.

Un ejemplo paradigmático es la sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que tuvo lugar en Sevilla en el año 2019. En esta ocasión, se abordó un caso en el que un trabajador de la administración pública fue despedido disciplinariamente. Sin embargo, el tribunal declaró la nulidad del despido al considerar que la causa presentada por la parte empleadora no había sido suficientemente probada. Además, se evidenciaron indicios de que el derecho fundamental a la intimidad del trabajador había sido vulnerado, lo que llevó a la conclusión de que el despido carecía de validez.

Asimismo, el Tribunal Supremo emitió una sentencia relevante en el año 2014, en la cual se declaró la nulidad de un despido disciplinario de una trabajadora de la administración pública. La base de esta declaración residía en la vulneración del derecho fundamental de la trabajadora a la tutela judicial efectiva, ya que se le había impedido presentar pruebas suficientes en su defensa. La sentencia enfatizó la importancia de garantizar que los trabajadores tengan acceso adecuado a la justicia y puedan ejercer plenamente su derecho a la defensa.

En otra ocasión, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid se pronunció acerca de un despido disciplinario de un trabajador de la administración pública. En esta sentencia, datada en 2015, se declaró la nulidad del despido debido a que no se habían respetado los procedimientos legalmente establecidos. Específicamente, la empresa no había comunicado al trabajador los hechos imputados con la claridad y el detalle necesarios, lo que contravenía las garantías procesales básicas.

Un caso similar tuvo lugar en el ámbito del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en 2019. En esta ocasión, una trabajadora de la administración pública fue despedida disciplinariamente, pero el tribunal declaró la nulidad del despido. La razón subyacente fue que no existían pruebas suficientes para sustentar la causa alegada para el despido, y se consideró que el derecho fundamental a la presunción de inocencia de la trabajadora había sido vulnerado.

En un contexto diferente, el Tribunal Supremo emitió una sentencia en el año 2017 declarando la nulidad de un despido disciplinario basado en la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y a no ser discriminada por razón de género. La trabajadora había sido despedida por su embarazo, lo que constituía una clara violación de sus derechos fundamentales.

En resumen, estas sentencias ejemplifican situaciones en las que los despidos disciplinarios en el ámbito de las administraciones públicas han sido declarados nulos debido a diversas irregularidades o vulneraciones de derechos fundamentales. Los tribunales han enfatizado la importancia de respetar los procedimientos legales, garantizar la justicia y equidad en los procesos de despido, y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto laboral.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO
EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL PERSONAL LABORAL DE LA
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO SEGÚN SU CONVENIO
COLECTIVO

1. El papel del convenio colectivo único del personal laboral de la Administración General del Estado en materia disciplinaria. 2. Transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza. 3. Falseamiento voluntario o manipulación de datos. 4. Faltas de asistencia al trabajo. 5. Incumplimiento no justificado del horario de trabajo. 6. Embriaguez habitual o toxicomanía. 7. Tolerancia o encubrimiento de faltas graves o muy graves. 8. Incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales. 9. Requisitos formales y reglas de procedimiento.

1. EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO EN MATERIA DISCIPLINARIA

Por indicación del EBEP se incluyen entre las faltas aquellas que se encuentren clasificadas como tal en el convenio colectivo. De ahí, que a la lista de faltas muy graves del EBEP se le añadan las citadas por el Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, que recoge como faltas muy graves en su art. 102 las establecidas en el EBEP y las siguientes, en consonancia con las causas de despido disciplinario del art. 54.2 del ET: las faltas muy graves tipificadas en el convenio colectivo son: a) la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; b) el falseamiento voluntario de datos e informaciones y la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios de la Administración para intereses particulares de tipo económico; c) la falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes; d) el incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes o durante más de veinte al trimestre; e) la embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo; f) la tolerancia o encubrimiento de las personas de superior rango jerárquico respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por las personas subordinadas jerárquicamente; y g) el incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa sobre la materia, entendiendo

como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora, o de terceras personas.

Existen causas de despido disciplinario en esta relación laboral del personal laboral de la Administración Pública para el caso específico del personal laboral de la AGE, recogidas en el vigente IV Convenio colectivo de aplicación.

El análisis del personal laboral de la Administración General del Estado que se encuentra bajo un convenio colectivo único que regula las condiciones de trabajo y las relaciones laborales dentro de este ámbito particular como relación laboral con particularidades conlleva ciertas características que influyen en las causas de despido y en su trascendencia. Algunas de las causas más relevantes de despido propias de esta relación laboral especial son las detalladas a continuación: a) motivos disciplinarios, ya que al igual que en otras relaciones laborales, el personal laboral de la AGE está sujeto a normas y reglamentos que rigen su comportamiento en el trabajo, de modo que el incumplimiento de estas normas, ya sea por mala conducta, negligencia o cualquier otro motivo disciplinario, puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido; b) reducción de personal por razones presupuestarias, debido a que en el contexto de la Administración Pública pueden surgir situaciones en las que sea necesario reducir la plantilla de empleados debido a restricciones presupuestarias o reestructuraciones administrativas, por lo que en estos casos, se pueden realizar despidos como una medida de ajuste o extinciones de contrato en la modalidad más adecuada a tal circunstancia; c) finalización de proyectos o programas, ya que al igual que en el caso anterior, la Administración General del Estado lleva a cabo una variedad de proyectos y programas que pueden tener una duración determinada, por lo que una vez que estos proyectos se completan o los programas llegan a su fin, puede ser necesario prescindir del personal involucrado en dichas iniciativas; d) ineptitud o incapacidad para el cargo, debido a que si se determina que un empleado del personal laboral de la AGE no tiene las habilidades o capacidades necesarias para desempeñar adecuadamente sus funciones, esto podría ser motivo de despido; e) cambios políticos y administrativos, puesto que los cambios políticos o administrativos en el gobierno central pueden influir en la continuidad laboral de ciertos empleados, un cambio de gobierno o una reorganización administrativa puede llevar a decisiones sobre la contratación y desvinculación de personal; f) cumplimiento de normativas y regulaciones, puesto que el personal laboral de la AGE debe cumplir con una serie de normativas y regulaciones específicas, algunas de las cuales

son exclusivas del ámbito de la Administración Pública. El incumplimiento de estas normativas puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Es importante tener en cuenta que como el despido en la relación laboral del personal de la AGE está sujeto a las disposiciones establecidas en el convenio colectivo único y otras normativas laborales aplicables, la trascendencia de las causas de despido en este contexto radica en la importancia de mantener la eficiencia y el buen funcionamiento de los servicios públicos, así como garantizar la idoneidad y profesionalidad del personal que trabaja para la Administración General del Estado. Además, el despido en este ámbito puede tener implicaciones políticas y sociales, ya que afecta a la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos y puede generar preocupación sobre la estabilidad laboral de los empleados públicos. Es así como resulta fundamental que las causas de despido se evalúen de manera justa y equitativa, teniendo en cuenta el impacto que estas decisiones pueden tener en la sociedad y en el bienestar de los trabajadores de la Administración General del Estado.

2. TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL O ABUSO DE CONFIANZA

Determinada en el art. 102.a) del IV Convenio Colectivo del personal laboral de la AGE: “La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”.

En el marco del despido disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado, de acuerdo con las disposiciones recogidas en el IV Convenio colectivo del personal de la AGE, se han suscitado diversas situaciones en las que se ha tenido que evaluar la causa de "transgresión de la buena fe contractual" y "abuso de confianza en el desempeño del trabajo". A través de estas sentencias emanadas de los Tribunales Superiores de Justicia, se ha delineado la interpretación y aplicación de dichas disposiciones en situaciones concretas, permitiendo establecer parámetros jurídicos que definen los límites y consecuencias de tales conductas.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2020 ilustra un caso en el que una trabajadora fue despedida por una transgresión de la buena fe contractual. Se constató que la empleada había actuado de manera desleal y fraudulenta al vender productos de la empresa en beneficio propio, sin informar a la empresa sobre las ventas realizadas. La sentencia evaluó la

conducta de la trabajadora a la luz de las obligaciones derivadas del contrato laboral y determinó que esta actuación constituía una vulneración de la buena fe contractual, justificando así el despido disciplinario.

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 2019, se examinó un escenario en el cual una trabajadora fue despedida por abuso de confianza en el desempeño de su trabajo. La empleada, con responsabilidad en la gestión de pedidos, había realizado compras en proveedores con intereses económicos propios, lo que fue considerado como una falta grave. La sentencia destacó cómo esta conducta comprometía la confianza depositada en la trabajadora y justificaba la adopción de la medida disciplinaria del despido. Por otro lado, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 2019 abordó el caso de un trabajador despedido por la transgresión de la buena fe contractual. En este contexto, el empleado había facturado a la empresa servicios que en realidad no habían sido prestados, lo que fue considerado como una actuación fraudulenta. La sentencia ponderó la gravedad de la infracción y concluyó que la conducta del trabajador justificaba el despido disciplinario.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 2018 es un ejemplo de un despido basado en el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. En esta ocasión, un trabajador había realizado actividades empresariales por cuenta propia durante su horario de trabajo y en las instalaciones de la empresa. La sentencia evaluó cómo esta conducta afectaba la confianza depositada en el trabajador y concluyó que constituía una vulneración de la buena fe contractual, respaldando así el despido disciplinario.

Finalmente, una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2017 examinó el caso de un trabajador que fue despedido por transgresión de la buena fe contractual. En este escenario, el empleado había vendido productos de la empresa a clientes vinculados a su pareja sentimental, utilizando recursos de la empresa y sin informar a la misma sobre estas acciones. La sentencia consideró que esta actuación comprometía la confianza mutua en la relación laboral y, en consecuencia, justificaba el despido disciplinario.

Estas sentencias, emanadas de distintos Tribunales Superiores de Justicia, han desempeñado un papel fundamental en la definición y concreción de las circunstancias en las que la "transgresión de la buena fe contractual" y el "abuso de confianza en el desempeño del trabajo" pueden dar

lugar a despidos disciplinarios en el contexto de la Administración General del Estado, de acuerdo con las disposiciones del IV Convenio colectivo del personal de la AGE. Estos casos jurisprudenciales contribuyen a esclarecer los límites y consecuencias de estas conductas, estableciendo un marco legal sólido para la toma de decisiones en materia de despidos disciplinarios en el ámbito de la administración pública.

En resumen, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo son causas que pueden justificar el despido disciplinario del personal laboral de la Administración Pública de acuerdo al IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE. En las sentencias mencionadas se muestra que estas conductas son consideradas muy graves y pueden ser sancionadas con el despido.

3. FALSEAMIENTO VOLUNTARIO O MANIPULACIÓN DE DATOS

Regulada en el art. 102.b) del IV Convenio Colectivo del personal laboral de la AGE: “El falseamiento voluntario de datos e informaciones y la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios de la Administración para intereses particulares de tipo económico”.

La causa de despido disciplinario por "el falseamiento voluntario de datos e informaciones y la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios de la Administración para intereses particulares de tipo económico" es considerada una falta muy grave según el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, y puede llevar a la terminación del contrato laboral sin derecho a indemnización. En general, cualquier trabajador que realice actos de manipulación de datos o información con la intención de engañar o para obtener beneficios económicos puede ser objeto de despido disciplinario, siempre y cuando se haya realizado una investigación exhaustiva y se hayan cumplido todos los requisitos legales necesarios para llevar a cabo el despido.

En el contexto del despido disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado, en virtud de las causas establecidas en el IV Convenio colectivo del personal de la AGE, se han presentado situaciones en las que se ha procedido a evaluar la conducta de los empleados en relación con el "falseamiento voluntario de datos e informaciones" y la "manipulación de

datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios de la Administración para intereses particulares de tipo económico". Estos casos han sido objeto de análisis por parte de los Tribunales Superiores de Justicia, arrojando luz sobre la interpretación y aplicación de dichas causas de despido.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 2016 abordó una situación en la que un trabajador había manipulado facturas con el fin de obtener reembolsos de gastos de desplazamiento. El tribunal consideró que esta actuación constituía una infracción grave, al comprometer la veracidad y transparencia en el manejo de los recursos de la administración. En este caso, se confirmó el despido del trabajador, respaldando la decisión de la entidad empleadora. Asimismo, una Sentencia de 2018 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha abordó un escenario en el que un empleado público había empleado el vehículo de la empresa para fines personales no autorizados y había manipulado los registros de kilometraje para justificar tales acciones. El tribunal concluyó que esta conducta constituía una falta grave, al afectar el uso adecuado de los recursos de la administración y socavar la confianza en la integridad del trabajador. En consecuencia, se ratificó el despido como una medida justificada.

En Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 2019 se examinó un caso en el que un trabajador había manipulado partes de trabajo para justificar horas que no había realizado. El tribunal consideró que esta actuación constituía una infracción muy grave, al distorsionar la rendición de cuentas y la exactitud en el registro de las actividades laborales. En esta ocasión, se avaló el despido como una medida proporcionada y justificada. Por otro lado, en Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 2021 se trató el caso de un empleado público que había empleado el correo electrónico corporativo para fines particulares sin autorización. El tribunal resaltó que esta conducta constituía una infracción muy grave, al utilizar recursos de la administración para asuntos personales y ajenos al desempeño laboral. Como resultado, se confirmó el despido del trabajador como una medida razonable.

En un escenario adicional, en Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2017 se abordó un caso en el que una trabajadora había falseado partes de trabajo y había cobrado horas extras que no había realizado. El tribunal determinó que esta actuación constituía una infracción muy grave, al afectar la precisión y veracidad en la liquidación de las horas laboradas y la

remuneración correspondiente. Por lo tanto, se respaldó el despido de la trabajadora como una consecuencia justificada.

Estos ejemplos de sentencias emitidas por diversos Tribunales Superiores de Justicia arrojan luz sobre la interpretación y aplicación de las causas de "falseamiento voluntario de datos e informaciones" y "manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios de la Administración para intereses particulares de tipo económico" en el ámbito del despido disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado, según lo dispuesto en el IV Convenio colectivo del personal de la AGE. A través de estas decisiones judiciales, se establecen estándares que definen las circunstancias en las que estas conductas constituyen una infracción muy grave y, en consecuencia, justifican la adopción de la medida disciplinaria del despido.

En conclusión, estas sentencias confirman el despido de trabajadores de la AGE por falsear datos e información o utilizar los medios de la Administración para intereses particulares de tipo económico, lo cual es considerado una infracción muy grave y justifica el despido disciplinario.

4. FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO

Causas tipificadas en el art. 102.c) del IV Convenio Colectivo del personal laboral de la AGE: la falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes. En el marco del despido disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado, de acuerdo con lo establecido en el IV Convenio colectivo del personal de la AGE, se han presentado situaciones en las que se ha aplicado la causa de despido relacionada con "La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes". Estos casos han sido objeto de consideración y análisis por parte del Tribunal Supremo, cuyas sentencias han brindado claridad en cuanto a la interpretación y aplicación de esta causa de despido.

Un ejemplo relevante es la sentencia de 2016, que trató de un empleado público que acumuló faltas de asistencia al trabajo durante cinco días al mes sin justificación. El Tribunal Supremo determinó que esta falta de asistencia continuada, durante un periodo de tiempo significativo, podía ser considerada una causa de despido disciplinario. La decisión del tribunal subrayó la

importancia de la asistencia regular al trabajo y respaldó la acción de la administración pública al aplicar la medida disciplinaria del despido. Igualmente, en sentencia de 2019, el Tribunal Supremo ratificó el despido de un empleado público que también había acumulado faltas de asistencia al trabajo de manera continuada durante varios meses. A pesar de que el empleado alegó estar bajo tratamiento psicológico y haber informado a sus superiores, el tribunal determinó que no se había demostrado de manera adecuada la justificación de las faltas. En este caso, la decisión del tribunal enfatizó la necesidad de acreditar la justificación de las ausencias y respaldó la aplicación del despido disciplinario.

Al igual que la sentencia de 2020 del Tribunal Supremo, que abordó una situación en la que un empleado público también faltó al trabajo durante cinco días al mes sin justificación. En este caso, el tribunal consideró que la falta de asistencia continuada durante un período prolongado constituía una transgresión de la buena fe contractual. Esta decisión resalta la importancia de mantener la consistencia y regularidad en la asistencia laboral, y confirmó la medida de despido como proporcionada y adecuada. Igualmente relevante la sentencia de 2020 del Tribunal Supremo: en esta instancia, el empleado público acumuló faltas de asistencia al trabajo durante varios meses sin justificación, alegando problemas de salud. Sin embargo, la administración determinó que la justificación no había sido adecuadamente respaldada. El Tribunal Supremo confirmó la medida disciplinaria, destacando que las faltas continuadas sin justificación eran una transgresión de la buena fe contractual.

Por último, en sentencia de 2021 se presentó una situación en la que el empleado público faltó al trabajo de manera continuada durante varios meses sin justificación. A pesar de afirmar haber comunicado sus problemas de salud a los superiores, el tribunal consideró que no se había proporcionado suficiente acreditación de la justificación de las faltas. En este caso, la medida de despido disciplinario fue confirmada por el tribunal como una acción justificada.

En conjunto, estas sentencias emitidas por el Tribunal Supremo ofrecen claridad sobre la interpretación y aplicación de la causa de despido relacionada con la "falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes" en el contexto del personal laboral de la Administración General del Estado, según lo dispuesto en el IV Convenio colectivo del personal de la AGE. Establecen que la falta de asistencia continuada y no justificada puede constituir

una transgresión de la buena fe contractual y, en consecuencia, justificar la adopción de la medida disciplinaria del despido.

En resumen, estas sentencias confirman que la falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes puede constituir una transgresión de la buena fe contractual y, por tanto, una causa de despido disciplinario para el personal laboral de la Administración General del Estado, según lo establecido en el Artículo 102 del Convenio colectivo en vigor. Además, el Tribunal Supremo ha confirmado en varias ocasiones que las administraciones públicas pueden aplicar esta medida en casos en los que se acredite la falta de justificación de las faltas de asistencia.

5. INCUMPLIMIENTO NO JUSTIFICADO DEL HORARIO DE TRABAJO

Conforme al art. 102.d) del IV Convenio Colectivo del personal laboral de la AGE: “El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes o durante más de veinte al trimestre”.

El incumplimiento no justificado del horario de trabajo es una falta muy grave y puede dar lugar a un despido disciplinario de acuerdo con el Art. 102 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. El incumplimiento del horario de trabajo puede afectar significativamente al funcionamiento de la Administración Pública y, por lo tanto, es una violación seria del deber del empleado de cumplir con sus obligaciones laborales.

El despido disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado, en concordancia con lo establecido en el IV Convenio colectivo del personal de la AGE, se fundamenta en diversas causas, entre ellas, el "incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes o durante más de veinte al trimestre". Esta disposición tiene como finalidad salvaguardar la puntualidad y el cumplimiento de los horarios laborales, pilares fundamentales para el correcto funcionamiento de la administración pública.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía emitió una sentencia trascendente al respecto en el año 2011. En este caso, se presentó la situación de una trabajadora que había sido despedida

debido a su reiterado incumplimiento del horario de trabajo, excediendo el límite de diez días al mes. A pesar de las alegaciones de motivos personales por parte de la trabajadora, no se presentaron pruebas que respaldaran su ausencia. El tribunal confirmó el despido disciplinario, al considerar que el incumplimiento no justificado del horario de trabajo se encontraba contemplado en el convenio colectivo como una causa de despido válida.

Una situación similar fue abordada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en sentencia de 2017. En este caso, una trabajadora había faltado injustificadamente al trabajo en más de diez ocasiones al mes durante varios meses. El tribunal ratificó el despido disciplinario, resaltando que el incumplimiento no justificado del horario laboral era una causa de despido expresamente prevista en el convenio colectivo. El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana también se pronunció sobre esta materia en sentencia de 2013. En esta ocasión, el despido disciplinario se sustentó en las faltas reiteradas al trabajo sin justificación, superando el límite de diez días al mes. El tribunal respaldó la medida disciplinaria, enfatizando que el incumplimiento no justificado del horario laboral era una causa de despido contemplada en el convenio colectivo.

Estas sentencias ilustran cómo el incumplimiento no justificado del horario de trabajo, en concordancia con lo establecido en el IV Convenio colectivo del personal de la AGE, puede ser una causa de despido disciplinario. El reconocimiento de esta causa en el convenio colectivo refuerza la importancia de la puntualidad y el cumplimiento de los horarios laborales en el ámbito de la administración pública, asegurando así el adecuado funcionamiento y la eficacia de los servicios prestados.

6. EMBRIAGUEZ HABITUAL O TOXICOMANÍA

Específicamente regulada como causa de despido por el art. 102.e) del IV Convenio Colectivo del personal laboral de la AGE: La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

El despido disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado, de acuerdo con la causa establecida en el IV Convenio colectivo del personal de la AGE, referente a la "embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo", refleja la

importancia de mantener un entorno laboral seguro y eficiente, así como la calidad en la prestación de los servicios públicos. Dicha causa busca asegurar que los empleados públicos cumplan con sus deberes y responsabilidades de manera adecuada y que no pongan en riesgo su propia integridad ni la de otros, ni afecten el correcto funcionamiento de la Administración.

La jurisprudencia refleja diversos casos en los cuales esta causa de despido ha sido invocada y respaldada por los tribunales: en una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en 2016 se abordó el caso de un empleado público de la Administración General del Estado que había sido despedido debido a su embriaguez habitual y reiterada durante su jornada laboral. Esta conducta había impactado negativamente en su rendimiento laboral y en la calidad del servicio que ofrecía. El tribunal respaldó el despido, declarándolo como procedente, al considerar que la embriaguez habitual del trabajador repercutía negativamente en el desempeño de sus funciones.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña también se pronunció sobre esta cuestión en una sentencia anterior en 2011, en la cual se desestimó el recurso de un empleado público que había sido despedido por embriaguez habitual y toxicomanía. El empleado había sido detectado en varias ocasiones en estado de embriaguez en el lugar de trabajo. El tribunal confirmó la decisión de la Administración de despedir al empleado, respaldando la medida disciplinaria. Un caso similar fue tratado por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en 2017, en el cual un empleado público fue despedido por embriaguez habitual en el trabajo y por faltar al respeto a sus superiores en estado de embriaguez. El tribunal declaró el despido como procedente, reconociendo que la embriaguez habitual del empleado afectaba negativamente al desempeño de sus funciones y a la armonía en el entorno laboral.

Estas sentencias ejemplifican cómo la embriaguez habitual o toxicomanía, cuando repercuten negativamente en el trabajo, puede constituir una causa válida de despido disciplinario de acuerdo con el IV Convenio colectivo del personal de la AGE. El propósito subyacente es garantizar la eficiencia en los servicios públicos, la seguridad en el lugar de trabajo y el cumplimiento de las responsabilidades laborales por parte de los empleados públicos.

Las sentencias muestran que la embriaguez habitual o la toxicomanía pueden ser motivos de despido disciplinario en la Administración General del Estado si repercuten negativamente en

el trabajo del empleado público, afectando al rendimiento o a la calidad del servicio que presta. En todos los casos mencionados, el Tribunal Superior de Justicia declaró procedente el despido, lo que sugiere que estos motivos son considerados graves por la Justicia y justifican la aplicación de sanciones disciplinarias severas, entre las que el despido se conforma como la más importante.

7. TOLERANCIA O ENCUBRIMIENTO DE FALTAS GRAVES O MUY GRAVES

Causa regulada por el art. 102.f) del IV Convenio Colectivo del personal laboral de la AGE: “La tolerancia o encubrimiento de las personas de superior rango jerárquico respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por las personas subordinadas jerárquicamente”. El despido disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado, conforme a lo establecido en el IV Convenio colectivo del personal de la AGE, en relación a la causa "La tolerancia o encubrimiento de las personas de superior rango jerárquico respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por las personas subordinadas jerárquicamente", subraya la importancia de mantener la integridad, ética y profesionalismo en el entorno laboral, así como el deber de todos los empleados de colaborar en la preservación de un ambiente de trabajo honesto y conforme a la legalidad.

La jurisprudencia ofrece varios ejemplos en los que esta causa de despido ha sido aplicada y respaldada por los tribunales: en una sentencia emitida por el Tribunal Supremo en 2014, se confirmó el despido disciplinario de un trabajador de la AGE por su papel en tolerar faltas graves cometidas por un subordinado. El trabajador había encubierto conductas fraudulentas y desleales en la gestión del servicio, permitiendo y avalando con su inacción el incumplimiento de los procedimientos administrativos. El Tribunal Supremo consideró que la conducta del trabajador justificaba su despido disciplinario, al constituir una infracción laboral.

En otro caso, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en 2013 confirmó el despido disciplinario de un empleado de la AGE que había encubierto una falta muy grave cometida por un subordinado. El trabajador había dado su aprobación a una actuación que vulneraba las normas y había evitado informar al superior jerárquico sobre la conducta irregular. El tribunal consideró que esta conducta era constitutiva de una falta muy grave y justificaba el despido disciplinario. En 2011 ya el Tribunal Superior de Justicia de Galicia respaldó un despido

disciplinario en un caso en el que un trabajador de la AGE no informó a su superior jerárquico sobre faltas graves cometidas por un subordinado. El tribunal consideró que la omisión de informar sobre irregularidades constituía una falta muy grave y justificaba el despido.

Estas sentencias ejemplifican cómo la tolerancia o encubrimiento de faltas graves o muy graves por parte de personas de rango jerárquico superior puede ser motivo de despido disciplinario según lo dispuesto en el IV Convenio colectivo del personal de la AGE. El objetivo de esta causa es mantener la integridad y la ética en el entorno laboral, así como garantizar que todos los empleados colaboren en la preservación de un ambiente de trabajo conforme a la legalidad y la honestidad. En resumen, estas sentencias confirman la procedencia del despido de un trabajador de la Administración Pública que haya incurrido en la infracción prevista en el artículo 102 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, consistente en la tolerancia o encubrimiento de las faltas graves o muy graves cometidas por las personas subordinadas jerárquicamente. Se considera que esta conducta implica una falta de lealtad y colaboración con la Administración, y por tanto es una causa de despido disciplinario.

8. INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Causa de incumplimiento fijada por el art. 102.g) del IV Convenio Colectivo del personal laboral de la AGE, que señala como tal “El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa sobre la materia, entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora, o de terceras personas”.

El despido disciplinario en el contexto del personal laboral de la Administración General del Estado, según lo establecido en el IV Convenio colectivo del personal de la AGE, se configura como un mecanismo necesario para mantener la integridad y el cumplimiento de las normas en el ámbito laboral. Uno de los fundamentos legales para este tipo de despido es el incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, que se contempla en la normativa sobre esta temática. Esta causa de despido se considera

cuando dicho incumplimiento puede acarrear riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otros trabajadores, así como de terceras personas.

Las sentencias judiciales han desempeñado un papel fundamental en la definición y aplicación de esta causa de despido en el ámbito de la Administración General del Estado. Estas sentencias, dictadas por tribunales como el Tribunal Supremo, los Tribunales Superiores de Justicia de distintas comunidades autónomas y otras instancias judiciales, han sentado precedentes importantes que refuerzan la obligación de los empleados de cumplir con las normas y medidas de prevención de riesgos laborales.

Un caso relevante es aquel en el que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en 2017 confirmó un despido disciplinario debido al incumplimiento de las medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales. En este caso, el trabajador no utilizó el equipo de protección personal requerido y desatendió las recomendaciones del servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa. La sentencia validó el despido al considerar que el incumplimiento de estas medidas constituía una falta muy grave y que podía generar riesgos significativos para la seguridad y la salud en el entorno laboral.

Otro caso ejemplar es el dictaminado por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en 2018, donde se procedió al despido de un empleado público por no informar sobre la presencia de una sustancia peligrosa en el lugar de trabajo. La sentencia afirmó que la omisión de esta información constituía un incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, lo que justificaba el despido.

En otro escenario, en 2018 el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León confirmó un despido disciplinario debido a la violación de los protocolos de seguridad y prevención de riesgos laborales por parte de un trabajador. Este empleado llevó a cabo una tarea peligrosa sin seguir los procedimientos adecuados y sin obtener la autorización necesaria. El tribunal concluyó que esta actuación comprometía tanto la integridad física del propio trabajador como la de sus compañeros.

Estas sentencias subrayan la importancia de que los empleados de la Administración General del Estado cumplan con las medidas de prevención de riesgos laborales de manera rigurosa y

responsable. El incumplimiento de estas medidas puede tener consecuencias significativas no solo para la salud y seguridad de los trabajadores, sino también para la integridad de terceras personas involucradas en el entorno laboral. El despido disciplinario por incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales se erige como una herramienta legal y necesaria para mantener un ambiente laboral seguro y proteger los derechos de todos los involucrados.

En conclusión, los despidos basados en el incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa sobre la materia se dan en situaciones en las que el trabajador público ha incumplido de manera reiterada y grave las normas de seguridad e higiene en el trabajo, generando riesgos para su propia salud, la de otros trabajadores o incluso de terceros como los ciudadanos: por tanto se considera falta muy grave que puede conllevar el despido disciplinario del personal laboral de la AGE.

9. REQUISITOS FORMALES Y REGLAS DE PROCEDIMIENTO

En el caso del personal laboral de la Administración General del Estado, sujeto al Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, el art. 109 determina una serie de criterios que han de ser tenidos en cuenta para determinar el alcance de la sanción: a) el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta; b) el daño al interés público, pudiendo ser económico o no; c) la reiteración o reincidencia; y d) el grado de participación.

Los criterios que han de ser tenidos en el procedimiento sancionador indicado en el Capítulo III del colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado están comprendidos desde el art. 116 al 123, y han de ser seguidos de manera obligatoria, como así señala el art. 116 para las sanciones muy graves (o graves) con la instrucción del correspondiente procedimiento (diferente del procedimiento abreviado para las sanciones por faltas leves). Estos criterios son los siguientes:

- El procedimiento sancionador disciplinario da comienzo de oficio por parte de la Administración Pública, debiendo observarse en el mismo, como establece el art. 116.3 del Convenio colectivo del personal laboral de la AGE “las normas reguladoras del mismo y,

entre ellas, los principios del procedimiento sancionador establecidos en la normativa vigente, siendo nulas las sanciones impuestas prescindiendo total y absolutamente del procedimiento. Además, será de aplicación el régimen legal sobre derechos de las personas interesadas establecidos en normativa reguladora del procedimiento administrativo común”.

- El inicio del procedimiento de oficio requiere del acuerdo del órgano administrativo competente y podrá tener origen, señala el art. 119.1 del Convenio colectivo “bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de otros órganos o por denuncia”.
- El procedimiento por despido del personal laboral requiere la audiencia previa del trabajador interesado: la no realización de este trámite conlleva la nulidad de las actuaciones, obligando a retrotraerse el procedimiento al momento en que este incumplimiento se produjo¹²⁹².
- El procedimiento disciplinario tiene una duración máxima de seis meses desde su incoación: vencido el plazo, se produce la caducidad¹²⁹³; excepto en el caso de que la caducidad del expediente disciplinario fuese por causa imputable al trabajador interesado (art. 117.2 del Convenio colectivo). La situación de caducidad requiere de su declaración dictada por el órgano pertinente de la Administración Pública, sin que conlleva la prescripción de la falta cometida, por lo que abre la posibilidad de darse inicio un nuevo procedimiento disciplinario: art. 117.3 del convenio colectivo¹²⁹⁴.
- Con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario, el art. 119.2 del Convenio colectivo abre la posibilidad a la Administración Pública a que pueda llevar a cabo una fase de diligencias previas informativas, al haber tenido conocimiento de conductas o faltas susceptibles de sanción: trámite que en ningún caso interrumpe los plazos de prescripción

¹²⁹² Art. 116.2 del IV Convenio colectivo del personal laboral de la AGE: “El incumplimiento del principio de audiencia dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo su incumplimiento”.

¹²⁹³ Art. 117.1 del IV Convenio colectivo del personal laboral de la AGE: “La duración del procedimiento disciplinario no excederá de seis meses, a contar desde su incoación. Vencido este plazo sin que se haya dictado y notificado la resolución se producirá su caducidad”.

¹²⁹⁴ Art. 117.3 del IV Convenio colectivo del personal laboral de la AGE: “La declaración de caducidad que, en su caso, se dicte no implica la prescripción de la falta cometida, que se ajustará a estos efectos a los plazos establecidos, por lo que si el plazo exigido para ello no hubiera prescrito la falta se podrá iniciar un nuevo expediente sancionador”.

de las faltas y que debe ser acordado, de llevarse a cabo, “por el órgano competente para la incoación del expediente disciplinario, que designará al empleado o empleada público que se encargue de llevarlas a cabo y que deberá reunir todos los requisitos exigidos para actuar como persona instructora”.

- La decisión de iniciar el expediente disciplinario, a consecuencia de las fundadas razones que la fase de diligencias previas ha puesto de manifiesto, conlleva que las conclusiones de esta fase preliminar sean incorporadas al procedimiento sancionador que dará inicio¹²⁹⁵.
- El inicio del expediente sancionador disciplinario, conforme al art. 119.4 del Convenio colectivo, deberá tener un contenido mínimo, que se conforma de “los posibles hechos susceptibles de sanción”, que le deberá ser notificado, tanto al trabajador presuntamente infractor como a la persona designada como instructora del expediente (así como al secretario que haya sido designado, si es el caso)¹²⁹⁶, al igual que a “los y las representantes del personal laboral y a los delegados y delegadas sindicales de la sección sindical que corresponda en el caso de afiliación conocida o alegada por la persona expedientada, salvo que solicite que no se lleve a cabo esta comunicación”¹²⁹⁷. Si el procedimiento fue iniciado por denuncia, la información de iniciación deberá ser también notificada a la persona denunciante de los hechos.

¹²⁹⁵ Art. 119.3 del IV Convenio colectivo del personal laboral de la AGE: “En caso de que se decida iniciar el expediente sancionador por considerarse, tras la fase de diligencias previas, que existen razones para iniciarlo, la información recabada y las conclusiones se incorporarán al procedimiento sancionador que se instruya”.

¹²⁹⁶ Art. 119.7 del IV Convenio colectivo del personal laboral de la AGE: “La persona instructora deberá ser un funcionario o funcionaria a quien se le haya requerido para el acceso al Cuerpo o Escala un nivel de titulación igual o superior al exigido para su acceso al personal laboral que resulte inculcado. La persona designada como secretaria, de haberse procedido a dicha designación, podrá ser personal funcionario o laboral, sin que tenga que cumplir necesariamente la condición de la titulación señalada anteriormente, teniendo funciones de asistencia a la persona instructora y sin que pueda sustituir a ésta en ninguna de las fases del procedimiento”.

¹²⁹⁷ En el supuesto de que la persona inculpada tenga la condición de delegado o delegada sindical, debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el art. 119.6 del IV Convenio colectivo del personal laboral de la AGE: “En caso de que la persona inculpada tenga la condición de Delegado o Delegada sindical, o de personal o cargo electivo en una organización sindical, deberá notificarse el acuerdo de inicio al órgano de representación unitaria o al órgano sindical correspondiente, para que pueda ser oída durante la tramitación del procedimiento”.

- En el art. 120 del Convenio colectivo se regulan las medidas cautelares que se pueden adoptar en cualquier fase del expediente disciplinario por falta muy grave, que conlleva la suspensión provisional de empleo¹²⁹⁸.
- Posterior al inicio del procedimiento tiene lugar la fase de instrucción, que en el IV Convenio colectivo del personal laboral de la AGE encuentra su regulación en el art. 121¹²⁹⁹.

¹²⁹⁸ Art. 120 del IV Convenio colectivo del personal laboral de la AGE: “Medidas cautelares. 1. Durante cualquier fase de un expediente disciplinario por falta muy grave podrá acordarse, por el órgano que acordó su iniciación, la suspensión provisional de empleo del trabajador o trabajadora presuntamente responsable de la falta, cuando se considere que su presencia en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, para otros empleados o empleadas públicos o cuando razones justificadas así lo aconsejen. 2. La suspensión provisional no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada. 3. También podrá acordarse durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el órgano jurisdiccional que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. 4. Durante la suspensión provisional el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir únicamente las retribuciones salariales básicas, incluida la cuantía derivada de la antigüedad. 5. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador o trabajadora deberá reintegrar la cantidad percibida durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción, la Administración deberá restituirle la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos. 6. Cuando la suspensión provisional no sea declarada definitiva, el tiempo de duración de la misma se computará como servicios efectivamente prestados, debiendo acordarse la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y de otra naturaleza que procedan desde la fecha de inicio de la suspensión provisional. 7. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será computado para el cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo. En este caso, tampoco la suspensión provisional se computará a efectos de antigüedad o de servicios efectivos. 8. Asimismo, podrá adoptarse cualquier otra medida cautelar que se considere conveniente para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, sin que dichas medidas puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos fundamentales”.

¹²⁹⁹ Art. 121 del IV Convenio colectivo del personal laboral de la AGE: “1. La persona instructora procederá a tomar declaración a la persona inculpada, así como evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquella hubiera alegado en su declaración. 2. La persona inculpada podrá solicitar la recusación de la persona instructora o, en su caso, del secretario o secretaria si considera que se dan las causas establecidas en la normativa vigente. Asimismo, la persona instructora o, en su caso, el secretario o secretaria podrá plantear su abstención. La resolución de la abstención y de la recusación se efectuará por la autoridad que acordó la incoación del expediente y en caso de admitirse alguna de ellas procederá una nueva designación. 3. La persona instructora ordenará la práctica de cuantas diligencias y pruebas considere adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y el esclarecimiento de las

- Finalmente la fase de terminación del procedimiento sancionador del personal laboral de la AGE encuentra su regulación en el art. 122 del IV Convenio colectivo, que tiene lugar con la resolución del expediente que debe tener como contenido mínimo el siguiente: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador o trabajadora responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Resolución que deberá ser notificada “a la persona expedientada, con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello. Asimismo, se comunicará al Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento” (art. 122.2 del Convenio colectivo). La sanción disciplinaria que la

responsabilidades, pudiendo requerir además los informes que estime oportunos. 4. Pliego de cargos: en el plazo de un mes desde la designación de la persona instructora, ampliable en quince días más en caso necesario, deberá notificarse el pliego de cargos que deberá contener como mínimo lo siguiente: hechos que se imputen al trabajador o trabajadora, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos deberá estar redactado de modo claro y preciso. La persona inculpada podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que considere oportunos y realizar cuantas alegaciones estime procedentes. 5. Práctica de la prueba: contestado por el trabajador o trabajadora el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, la persona instructora podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. La persona instructora comunicará por escrito a la persona inculpada las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse dicha denegación en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. En el caso de declaraciones testificales, la persona inculpada podrá proponer un pliego de preguntas a realizar durante la misma, cuya denegación por la persona instructora deberá ser motivada. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho. 6. Propuesta de resolución y trámite de audiencia: en la propuesta de resolución deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador o trabajadora, la valoración jurídica de los mismos, el resultado de las pruebas que, en su caso, se hubieran practicado y la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado a la persona inculpada para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, si hubieran comparecido en el procedimiento, se dará traslado al Comité de Empresa o a los Delegados o Delegadas de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos. Recibidas las alegaciones de la persona afectada o en caso de que no realice alegaciones, se dará traslado del expediente al órgano competente para resolver, que deberá ser distinto del órgano encargado de la fase de instrucción, y que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer aspectos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de dichas diligencias al trabajador o trabajadora en el plazo de diez días hábiles para que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas exclusivamente sobre tales diligencias”.

resolución contenga deberá ejecutarse “según los términos de la resolución en que se imponga y, en todo caso, en el plazo máximo de un mes, salvo que por causas justificadas se establezca otro distinto en la propia resolución” (art. 122.3 del Convenio colectivo).

La sanción impuesta por la resolución del expediente disciplinario que conlleva el despido disciplinario del personal laboral comportará además, conforme al art. 106 del Convenio colectivo “la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo en la misma categoría profesional o en otra con funciones similares a las que se desempeñaban”, y que conforme al art. 110 del mismo Convenio colectivo será dictada conforme a la competencia otorgada para ello, es decir “la persona titular de la Subsecretaría del Ministerio respectivo”.

CONCLUSIONES

General

En este trabajo se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y otras relaciones de trabajo singulares, con el objetivo principal de examinar sus peculiaridades y las reglas específicas que rigen el despido disciplinario en estas situaciones, en contraste con la regulación del Estatuto de los Trabajadores para las relaciones laborales ordinarias.

A través de una metodología de investigación sistematizada, se ha recopilado y analizado la normativa jurídica, la doctrina y la jurisprudencia relevantes; al mismo tiempo, la investigación ha abarcado tanto la interpretación de las normas y leyes aplicables como el análisis de las sentencias judiciales y las corrientes doctrinales.

El despido disciplinario en relaciones laborales especiales se caracteriza por su sujeción a reglas y regulaciones específicas en cada caso particular. A lo largo del estudio, se examinaron diversas relaciones laborales especiales, cada una con sus propias particularidades y normativas:

- Personal de alta dirección: se han identificado las particularidades del despido disciplinario en este ámbito, incluyendo los derechos y obligaciones de ambas partes y las causas que pueden justificar el despido disciplinario para el personal de alta dirección.
- Trabajo al servicio del hogar: se han analizado las reglas y regulaciones aplicables al despido disciplinario en el trabajo doméstico, considerando las características especiales de esta relación laboral.
- Trabajo de penados en instituciones penitenciarias y menores en internamiento: se han estudiado las disposiciones relacionadas con el despido disciplinario en estas circunstancias, teniendo en cuenta las particularidades derivadas del entorno penitenciario.
- Relación laboral especial de los deportistas profesionales: Se han explorado las normativas y las condiciones específicas del despido disciplinario en el ámbito deportivo, considerando las particularidades propias de esta relación laboral y la importancia de los convenios colectivos.

- Relación laboral especial de los artistas, técnicos y auxiliares en el ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales: se han identificado las regulaciones que afectan al despido disciplinario en este campo, considerando las especificidades y características propias de las artes escénicas, audiovisuales y musicales.
- Relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles: se han examinado las normativas aplicables al despido disciplinario en el contexto de las operaciones mercantiles, considerando las especialidades de estas relaciones laborales.
- Relación laboral especial de las personas con discapacidad: han sido analizadas las disposiciones legales que rigen el despido disciplinario en el caso de las personas con discapacidad, considerando las necesidades y los derechos de este grupo vulnerable, en especial los centros especiales de empleo.
- Relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud: se han examinado las regulaciones que afectan al despido disciplinario en el ámbito de la formación de especialistas en ciencias de la salud, considerando sus particularidades y exigencias especiales.
- Relación laboral especial de abogados que prestan servicios en despachos profesionales: han sido examinadas las disposiciones relacionadas con el despido disciplinario en el ámbito de los abogados que trabajan en despachos profesionales, identificando las causas de despido para este grupo de trabajadores especiales.
- Personal civil no funcionario en establecimientos militares: se han examinado las regulaciones que afectan al despido disciplinario del personal civil en establecimientos militares, considerando sus especialidades derivadas de la relación laboral en un entorno militar.
- Personal laboral de las administraciones públicas: se han estudiado las disposiciones legales que rigen el despido disciplinario del personal laboral en las administraciones públicas, considerando sus particularidades y regulaciones específicas, como la importancia del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Personal laboral de la administración general del estado según su convenio colectivo: se han examinado las regulaciones que afectan al despido disciplinario del personal laboral en la administración general del estado, considerando las particularidades y los requisitos específicos establecidos en el convenio colectivo de aplicación.

A través del análisis comparativo de estas relaciones laborales especiales, han sido identificadas similitudes, diferencias y aspectos destacados en cada caso. En conclusión, este estudio ha proporcionado una visión detallada y amplia del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y otras relaciones de trabajo singulares, y ha permitido identificar las particularidades y las reglas específicas que rigen el despido disciplinario en cada contexto de los grupos de trabajadores analizados. El despido disciplinario en las relaciones laborales especiales presenta particularidades significativas en comparación con las relaciones laborales ordinarias: el conocimiento detallado de las normativas específicas y el análisis de la jurisprudencia son fundamentales para comprender y aplicar correctamente el despido disciplinario en cada caso particular. Además, es necesario considerar posibles reformas legislativas para garantizar una regulación coherente y justa en estas relaciones laborales singulares.

Este trabajo sienta las bases para futuras investigaciones y debates en torno a la regulación del despido disciplinario en situaciones laborales especiales. La comprensión y aplicación adecuada de estas normativas son fundamentales para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y la justicia en el ámbito laboral.

Respecto al despido disciplinario ordinario, este trabajo permite afirmar que es una figura jurídica de suma importancia en el ámbito laboral, en la que su particularidad y característica más relevante radica en su naturaleza de última ratio o extrema ratio, es decir, en ser una medida excepcional que debe ser aplicada únicamente en situaciones graves y justificadas. Es decir, que conforme al artículo 54 del ET, el despido disciplinario procede cuando el trabajador ha incurrido en faltas muy graves, tales como el incumplimiento deliberado y reiterado de sus obligaciones contractuales, conductas desleales, actos de indisciplina o injurias graves a compañeros o superiores, entre otras. Y es preciso de que antes de proceder a esta drástica decisión, el empleador debe haber agotado otras opciones y haber proporcionado al trabajador la oportunidad de corregir su comportamiento, ya sea a través de sanciones menores o advertencias, siguiendo tanto las teorías doctrinales o principios sentados por los tribunales del orden social. Esta particularidad del despido disciplinario subraya su naturaleza de última instancia, evitando que sea utilizado de manera arbitraria o injusta por parte del empleador, además de que garantiza que el trabajador tenga el derecho a la defensa y al debido proceso antes de enfrentar la pérdida de su empleo.

No obstante, la aplicación del despido disciplinario plantea un desafío para los tribunales laborales al evaluar la proporcionalidad de la sanción con respecto a la gravedad de la falta cometida. Es vital que los jueces analicen detalladamente las circunstancias de cada caso y determinen si la decisión del empleador estuvo debidamente fundamentada y justificada.

En conclusión, el despido disciplinario representa una medida extrema para salvaguardar la disciplina y el orden en el ámbito laboral. Su carácter de última ratio garantiza la protección de los derechos del trabajador, a la vez que exige una evaluación rigurosa por parte de los tribunales para asegurar su adecuada aplicación en casos de faltas graves y culpables, y debidamente justificadas.

Personal de alta dirección

El despido disciplinario en el contexto de las relaciones laborales especiales del personal de alta dirección tiene características específicas que lo distinguen de otros tipos de despidos. Especialidades que están diseñadas para abordar las necesidades y dinámicas particulares de este tipo de empleados, que ocupan posiciones de liderazgo y responsabilidad en una organización, como la razón de ser específica del despido disciplinario: el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales del personal de alta dirección tiene como finalidad mantener el adecuado funcionamiento de la empresa y preservar su imagen y reputación, debido a que como estos profesionales suelen tener un alto nivel de autoridad y responsabilidad sobre la toma de decisiones y la dirección estratégica, se espera que su conducta y desempeño estén alineados con los valores y objetivos de la empresa: cuando su comportamiento o acciones se apartan de estos estándares, puede poner en riesgo la estabilidad y eficiencia de la organización, lo que justifica la aplicación del despido disciplinario.

Por otro lado, las causas que pueden llevar al despido disciplinario de un empleado de alta dirección suelen estar relacionadas con infracciones graves que afectan directamente la relación de confianza y la eficacia del desempeño del cargo, causas que pueden incluir actos de negligencia grave, incumplimiento reiterado de funciones o directrices, conflictos de interés no divulgados, violación de políticas internas, comportamiento inapropiado o abuso de autoridad, entre otras: dada la naturaleza crítica de las funciones que desempeñan, se espera que los empleados de alta dirección mantengan los más altos estándares de conducta y ética en el ejercicio de sus responsabilidades.

Con relación a los requisitos y procedimientos para llevar a cabo un despido disciplinario en el caso del personal de alta dirección, éstos pueden ser más flexibles en comparación con otros tipos de empleados, debido a que las funciones y responsabilidades de estos profesionales a menudo requieren una mayor adaptabilidad y agilidad en la gestión de situaciones de emergencia o crisis. Sin embargo, es esencial que existan procesos establecidos que garanticen la transparencia y la oportunidad de la defensa del empleado ante las alegaciones que motivan el despido.

En resumen, el despido disciplinario en el ámbito de las relaciones laborales especiales del personal de alta dirección tiene una razón de ser específica orientada a preservar la eficacia y la confianza en la empresa, donde las causas y motivos son configurados de manera específica para abordar las infracciones graves que pueden afectar la capacidad del empleado para cumplir sus funciones: además, los requisitos y procedimientos pueden ser adaptados a las necesidades particulares de estas posiciones, aunque siempre se busca garantizar la equidad y la justicia en el proceso.

En la tesis se ha analizado en detalle el régimen especial del despido disciplinario para el personal de alta dirección y se ha profundizado en el régimen especial del despido disciplinario para el personal de alta dirección a través de un análisis riguroso y exhaustivo, que ha permitido abordar este tema de relevancia en el ámbito universitario.

Así, en primer lugar, se ha analizado el concepto legal y jurisprudencial del personal de alta dirección, constatando que esta categoría laboral se caracteriza por su posición de máxima responsabilidad y toma de decisiones en la organización, por lo que se ha destacado la importancia de establecer criterios claros y objetivos para determinar quiénes se consideran personal de alta dirección, a fin de evitar ambigüedades y garantizar la aplicación adecuada de las normas que les son aplicables.

Igualmente, las fuentes de regulación y el grado de supletoriedad de la legislación laboral común han sido objeto de un análisis detallado, y se ha resaltado que, si bien existe una regulación específica para el personal de alta dirección, es importante considerar la supletoriedad de la legislación laboral común en aquellos aspectos no expresamente regulados; poniendo énfasis en la importancia de tener en cuenta los convenios colectivos y los acuerdos individuales que puedan establecer condiciones específicas para este tipo de empleados.

En relación a las causas de extinción de la relación laboral del personal de alta dirección, se han examinado diversas circunstancias que pueden dar lugar a la finalización del contrato, al igual que se ha constatado que, como en otras relaciones laborales, existen causas genéricas de extinción como la renuncia voluntaria o la jubilación, y causas específicas que pueden justificar el despido disciplinario, como la transgresión de la buena fe contractual, el abuso de confianza o las ofensas verbales o físicas. La casuística del despido disciplinario del personal de alta

dirección ha sido objeto de un análisis detallado y profundo, por lo que se ha examinado una serie de situaciones en las que el despido disciplinario puede ser aplicado de manera justificada, como la desobediencia respecto de las órdenes del titular de la empresa, la transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza: estos casos deben ser evaluados de manera individual y considerando las circunstancias específicas, a fin de determinar la procedencia del despido disciplinario.

En cuanto a los efectos del despido disciplinario del personal de alta dirección, se ha destacado la importancia de contar con un procedimiento claro y transparente que garantice el derecho a la defensa del empleado, por lo que se han señalado aspectos relacionados con la comunicación formal del despido, la entrega de documentación y los efectos económicos derivados de la terminación del contrato: asimismo, se ha subrayado la necesidad de proporcionar asesoramiento adecuado y apoyo al empleado despedido, a fin de asegurar el respeto a sus derechos laborales.

Esta investigación doctoral ha permitido profundizar en el régimen especial del despido disciplinario para el personal de alta dirección, ha destacado la importancia de establecer criterios claros y objetivos para determinar quiénes se consideran personal de alta dirección y cuándo se configuran conductas que justifican la aplicación del despido disciplinario, y ha resaltado la necesidad de contar con un procedimiento justo y transparente que garantice el derecho a la defensa del empleado: todos estos elementos confirman que la investigación contribuye al desarrollo y la comprensión del derecho laboral en el ámbito del personal de alta dirección.

Expuesto lo anterior, se concluye que el despido disciplinario del personal de alta dirección es una cuestión de especial interés y relevancia en el ámbito del derecho laboral, en la que su particularidad y característica más relevante se encuentra en la naturaleza específica de este tipo de trabajadores, quienes ocupan puestos directivos y ejecutivos en una empresa y, por lo tanto, tienen un nivel de responsabilidad y toma de decisiones significativamente mayor que el resto de los empleados. Al igual, hay que destacar que otra de las particularidades más destacadas es la mayor flexibilidad y libertad que la legislación otorga a las empresas para llevar a cabo estas terminaciones contractuales, ya que a menudo, los contratos de estos directivos incluyen cláusulas que permiten a las empresas despedirlos sin necesidad de alegar una causa específica

o justificación detallada, lo que se conoce como ‘despido discrecional’. Esta característica se justifica por la necesidad de mantener la estabilidad y competitividad de la empresa, ya que, en muchos casos, la continuidad del personal de alta dirección está íntimamente vinculada a la estrategia y los resultados de la compañía, ya que la capacidad de tomar decisiones rápidas y efectivas en relación con el despido disciplinario de estos empleados puede ser crucial para evitar posibles conflictos o impactos negativos en la organización.

No obstante, esta mayor flexibilidad también plantea desafíos y cuestiones éticas, ya que es fundamental que las empresas ejerzan su poder sancionador de despido de manera responsable y respetuosa, asegurándose de que no se utilice de manera abusiva o discriminatoria. Por ello los tribunales y la legislación laboral deben velar por la protección de los derechos de estos trabajadores, garantizando que no se vulneren sus derechos fundamentales y que no existan prácticas de despido arbitrarias o caprichosas.

En conclusión, el despido disciplinario del personal de alta dirección se caracteriza por la mayor flexibilidad que se les otorga a las empresas en esta relación laboral especial, particularidad que refleja la necesidad de asegurar la eficiencia y competitividad de la empresa, pero también demanda un equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos laborales de estos trabajadores. Es crucial que las empresas ejerzan su poder de despido con responsabilidad y respeto, y que los tribunales velen por el cumplimiento de los principios legales y éticos en esta materia.

Trabajo al servicio del hogar

El despido disciplinario en el contexto de las relaciones laborales especiales del trabajo al servicio del hogar presenta características particulares que lo distinguen en su aplicación de otras relaciones laborales, y estas particularidades están diseñadas para abordar las dinámicas específicas de este tipo de empleo, que involucra la prestación de servicios domésticos en un entorno familiar.

De hecho, la razón de ser específica del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales del trabajo al servicio del hogar radica en la necesidad de preservar la armonía y el buen funcionamiento del entorno doméstico, dado que este tipo de empleo implica una relación muy cercana entre el empleado y la familia empleadora, por lo que las conductas inapropiadas o infracciones graves pueden tener un impacto directo en la convivencia y en la calidad del servicio prestado. Por ello el despido disciplinario se justifica cuando el comportamiento del trabajador compromete el ambiente hogareño o su capacidad para llevar a cabo sus responsabilidades de manera adecuada.

La configuración específica de la causa para el despido disciplinario en este contexto está relacionada con situaciones que afectan directamente la relación de confianza y el bienestar de la familia empleadora, ya que entre las causas que podrían motivar este tipo de despido se encuentran el incumplimiento grave de las obligaciones laborales, el trato irrespetuoso hacia los miembros de la familia o hacia los bienes de la casa, el incumplimiento reiterado de instrucciones o políticas internas, y cualquier otra conducta que afecte negativamente la convivencia y la confianza mutua. Relacionado con ello, la especialidad de los requisitos y procedimientos para el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales del trabajo al servicio del hogar radica en la importancia de abordar estas situaciones de manera delicada y sensible, basado en que las relaciones personales y emocionales están estrechamente involucradas, es esencial que los procesos de despido sean conducidos con respeto y consideración, lo que puede incluir la necesidad de brindar explicaciones claras sobre las razones del despido, ofrecer oportunidades para la defensa del trabajador y considerar posibles alternativas antes de llegar a la decisión final.

En resumen, el despido disciplinario en el ámbito de las relaciones laborales especiales del trabajo al servicio del hogar tiene una razón de ser específica orientada a preservar la armonía en el entorno doméstico, donde las causas y motivos se configuran de manera particular para abordar las conductas que afectan la relación de confianza con la familia empleadora, y en la que los requisitos y procedimientos son adaptados para considerar la naturaleza personal de esta relación laboral y garantizar un proceso justo y equitativo. El estudio ha examinado el régimen especial del despido disciplinario en el trabajo al servicio del hogar por medio de un riguroso análisis con profundidad académica, y ha examinado el marco normativo y las particularidades de esta relación laboral especial, con el objetivo de comprender en detalle las causas, procedimientos y efectos del despido disciplinario en este ámbito específico.

En primer lugar, se ha realizado un minucioso estudio sobre el proceso de laboralización del trabajo doméstico, resaltando su evolución histórica y el reconocimiento progresivo de los derechos laborales de las personas empleadas en el servicio del hogar, lo que ha constatado que, a lo largo del tiempo, se han implementado medidas para equiparar este tipo de trabajo al régimen general del derecho laboral, reconociendo la importancia de asegurar condiciones laborales dignas y protección para los trabajadores domésticos.

En cuanto a la delimitación jurídica del personal al servicio del hogar, se ha analizado el ámbito de aplicación y los criterios para determinar quiénes se consideran empleados domésticos, al igual que se ha evidenciado que este grupo laboral abarca a aquellos trabajadores que realizan tareas de limpieza, cuidado de personas, cocina, mantenimiento del hogar, entre otras actividades, en un ámbito familiar y doméstico, lo que hace fundamental precisar y delimitar correctamente el estatus laboral de estas personas para garantizar la aplicación de los derechos y obligaciones correspondientes.

Las fuentes de regulación y el grado de supletoriedad de la legislación laboral común han sido objeto de un análisis exhaustivo en esta investigación, lo que ha constatado que el trabajo al servicio del hogar cuenta con una regulación específica, que puede variar según el país y la legislación nacional correspondiente, además de que se han identificado disposiciones legales y convenios que buscan garantizar derechos básicos, como la jornada laboral, el descanso semanal, la remuneración justa y el acceso a la seguridad social. Sin embargo, también se ha

señalado la necesidad de considerar la supletoriedad de la legislación laboral común para aquellos aspectos no específicamente regulados en el marco del trabajo doméstico.

En relación a las causas de extinción de la relación laboral de las personas al servicio del hogar, se han analizado tanto las causas genéricas como las específicas de despido disciplinario, y se ha destacado que, al igual que en otras relaciones laborales, existen causas comunes de finalización del contrato, como la renuncia voluntaria, la jubilación o el fallecimiento del empleador. Además, se ha enfocado en las causas específicas de despido disciplinario, las cuales se fundamentan en conductas graves y determinadas por parte del empleado, que afectan la relación laboral y justifican la terminación del contrato sin preaviso ni indemnización. Por ello, la casuística sobre el despido disciplinario de los empleados al servicio del hogar ha sido objeto de un análisis detallado, para lo que se han examinado casos y situaciones que pueden dar lugar al despido disciplinario, como el incumplimiento de obligaciones laborales, el maltrato o abuso hacia los miembros de la familia empleadora, el robo o la falta de probidad, entre otros: cada caso, resultado de la investigación debe ser evaluado de manera individual y considerando las circunstancias específicas, para determinar la procedencia del despido disciplinario.

En relación al comportamiento del empleado como causa de despido, se ha hecho hincapié en la importancia de establecer criterios claros y objetivos para determinar cuándo se configuran conductas que justifican la aplicación del despido disciplinario, y se ha resaltado que deben existir pruebas fehacientes que demuestren la gravedad de la conducta y su repercusión en la relación laboral, a fin de garantizar el respeto a los derechos del empleado y evitar decisiones arbitrarias.

En cuanto al procedimiento y los efectos del despido disciplinario, se ha subrayado la necesidad de seguir un proceso justo y garantizar el derecho a la defensa del empleado, y se han mencionado aspectos relacionados con la comunicación formal del despido, la posibilidad de recurrir la decisión, la entrega de documentación y los efectos económicos derivados de la terminación del contrato. Asimismo, se ha destacado la importancia de brindar apoyo y orientación a los empleados despedidos, a fin de facilitar su transición laboral y asegurar el respeto a sus derechos laborales.

Esta investigación ha posibilitado adentrarse en el estudio del régimen especial del despido disciplinario en el trabajo al servicio del hogar, y ha evidenciado la importancia de contar con una regulación específica y adaptada a las particularidades de este ámbito laboral, con el objetivo de proteger los derechos tanto de los empleados como de los empleadores. Asimismo, se ha destacado la necesidad de establecer criterios claros y objetivos para la aplicación del despido disciplinario, garantizando un proceso justo y respetando el derecho a la defensa del empleado: la investigación contribuye al desarrollo y la comprensión del derecho laboral en el ámbito del trabajo al servicio del hogar, ofreciendo una base sólida para posteriores estudios y reflexiones en esta área.

El despido disciplinario de esta relación laboral especial destaca por su singularidad dentro del marco del derecho laboral, en el que la investigación ha puesto de manifiesto que la característica más relevante de este tipo de despido es la relación de confianza y estrechez que se establece entre el empleador y el trabajador en un entorno doméstico. Esta particularidad se justifica por la naturaleza íntima y personal de las labores realizadas por el personal al servicio del hogar, en la que los trabajadores suelen desempeñar tareas esenciales para el funcionamiento y bienestar del hogar, como cuidado de niños, limpieza, cocina o asistencia a personas mayores. Como consecuencia de que el trabajo se lleva a cabo dentro del ámbito privado del hogar, existe una mayor dependencia y proximidad emocional entre el empleador y el trabajador.

El despido disciplinario en esta relación laboral especial debe abordarse con especial sensibilidad y consideración, ya que implica una ruptura de la confianza y el vínculo personal entre ambas partes. Así, cualquier decisión de despido debe ser respaldada por causas objetivas y graves, evitando que se utilice de manera arbitraria o injusta, y es fundamental que se garantice el respeto de los derechos laborales y se brinden adecuadas protecciones para los trabajadores en esta relación laboral especial. Por ello, el despido disciplinario de los trabajadores al servicio del hogar familiar destaca por la estrecha relación de confianza y proximidad que existe entre el empleador y el trabajador en un entorno doméstico, particularidad que demanda una mayor consideración y responsabilidad en la toma de decisiones de despido, asegurando el respeto de los derechos laborales y el mantenimiento de la dignidad y bienestar de los trabajadores involucrados.

Trabajo de penados en instituciones penitenciarias y menores en internamiento

El despido disciplinario en el contexto de las relaciones laborales especiales del trabajo de los penados en instituciones penitenciarias y menores en internamiento presenta características particulares que reflejan las particularidades de estos entornos. Estas especificidades están diseñadas para abordar las dinámicas únicas que surgen en el ámbito penitenciario y en el trabajo con menores en situación de internamiento, como la razón de ser específica del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de estos contextos, que radica en la necesidad de mantener la seguridad y el orden dentro de las instituciones penitenciarias y los centros de internamiento. Dado que se trata de entornos en los que la vigilancia y el control son esenciales para el funcionamiento adecuado, el despido disciplinario se justifica cuando un trabajador pone en riesgo la seguridad, el orden o la rehabilitación de los penados o menores internados, puesto que el comportamiento inapropiado o la infracción grave pueden tener un impacto directo en la efectividad del sistema penitenciario o en la reeducación de los menores.

La configuración específica de la causa para el despido disciplinario en este contexto está relacionada con conductas que puedan comprometer la seguridad, la disciplina y la rehabilitación en el ámbito penitenciario. Así, y entre las causas que podrían justificar este tipo de despido se encuentran la incitación a la violencia entre los internos, el incumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad, la participación en actividades ilícitas o que pongan en peligro la estabilidad de la institución, y cualquier otra acción que obstaculice la misión correctiva y de reinserción social que se busca lograr. La especialidad de los requisitos y procedimientos para el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de trabajo de los penados en instituciones penitenciarias y menores en internamiento reside en la necesidad de equilibrar los objetivos de seguridad con los derechos de los trabajadores, dado que estos trabajadores operan en un entorno altamente regulado y sensible: es esencial que los procesos de despido sean rigurosos pero justos, lo que podría incluir la consideración de pruebas concretas, la participación de comités disciplinarios, y la garantía de que el despido sea una medida proporcional y necesaria. En resumen, el despido disciplinario en el ámbito de las relaciones laborales especiales del trabajo de los penados en instituciones penitenciarias y menores en internamiento tiene una razón de ser específica centrada en la seguridad y el orden institucional, y las causas se configuran de manera particular para abordar conductas que puedan afectar la seguridad y rehabilitación de los internos, al igual que los requisitos y

procedimientos, que se deben ajustar para garantizar un equilibrio entre la seguridad y los derechos de los trabajadores, asegurando al mismo tiempo la justicia y la proporcionalidad en el proceso de despido.

En este estudio se ha abordado el tema del despido disciplinario en el trabajo de los penados en instituciones penitenciarias y menores en internamiento, y se ha realizado a través del análisis de diversos aspectos relacionados con este tema, lo que ha permitido profundizar en el régimen jurídico del trabajo penitenciario en una perspectiva histórica, el ámbito de aplicación de la relación laboral especial de penados y menores internados, las fuentes de regulación y el grado de supletoriedad de la legislación laboral común, las causas de extinción de la relación laboral, las dudas sobre la aplicación del despido disciplinario en este contexto, la extinción del contrato por razones de disciplina y seguridad penitenciaria, el incumplimiento de los deberes laborales básicos como causa de extinción, el tratamiento del interno como razón de extinción del contrato y los efectos de la extinción de la relación laboral del interno.

En primer lugar, se ha realizado un análisis histórico del régimen jurídico del trabajo penitenciario, destacando su evolución a lo largo del tiempo, lo que ha evidenciado que el trabajo penitenciario ha sido objeto de una regulación específica debido a la peculiaridad del contexto en el que se lleva a cabo, que implica la privación de libertad de los penados y menores internados: regulación que busca garantizar los derechos laborales de los internos, así como promover su resocialización y preparación para la reinserción social.

En cuanto al ámbito de aplicación de la relación laboral especial de penados y menores internados, se ha determinado que engloba a aquellos internos que participan en programas de trabajo dentro de las instituciones penitenciarias o centros de internamiento; en una relación laboral especial que se caracteriza por su particularidad, ya que está condicionada por el contexto penitenciario y tiene como finalidad principal la resocialización y la preparación para la reinserción social de los internos. Por ello, las fuentes de regulación y el grado de supletoriedad de la legislación laboral común han sido objeto de un análisis exhaustivo en esta investigación, lo que ha constatado que la regulación del trabajo de los penados y menores internados se encuentra establecida en normas y reglamentos específicos, los cuales complementan y adaptan las disposiciones generales del derecho laboral a las particularidades del ámbito penitenciario, lo que ha dado lugar a que se resalte la necesidad de una legislación

clara y precisa que garantice la protección de los derechos laborales de los internos y establezca los límites y procedimientos adecuados para el despido disciplinario.

En relación a las causas de extinción de la relación laboral de penados y menores internados, se ha identificado que existen diversas circunstancias que pueden dar lugar a la finalización del vínculo laboral; por ello, además del despido disciplinario, se han considerado otras causas, como la conclusión del período de internamiento, la obtención de la libertad condicional o el cumplimiento de la pena impuesta. Es importante destacar que la extinción de la relación laboral no implica necesariamente la finalización de la relación penitenciaria, ya que esta puede continuar en otros ámbitos.

En cuanto a las dudas sobre la aplicación del despido disciplinario en este contexto, se han analizado las peculiaridades y los desafíos que surgen al aplicar esta medida en el ámbito penitenciario, lo que ha puesto de manifiesto la necesidad de considerar la seguridad penitenciaria y la protección de los derechos de los internos en la toma de decisiones relacionadas con el despido disciplinario: por ello se ha resaltado la importancia de establecer procedimientos justos y garantizar el derecho a la defensa de los internos en estos casos.

En relación a la extinción del contrato por razones de disciplina y seguridad penitenciaria, se ha destacado la necesidad de establecer criterios claros y objetivos para determinar cuándo se puede aplicar esta medida, al igual que se ha señalado que el despido disciplinario en el ámbito penitenciario debe estar fundamentado en hechos concretos y debidamente probados, que afecten de manera directa a la seguridad del centro o pongan en peligro la integridad de los internos y del personal penitenciario. Además, se ha abordado la extinción del contrato por incumplimiento de los deberes laborales básicos, lo que ha llevado a resaltar la importancia de establecer claramente cuáles son los deberes laborales de los internos y las consecuencias derivadas de su incumplimiento: de ahí la necesidad de establecer procedimientos que garanticen el derecho a la defensa de los internos en caso de incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Por otro lado, se ha examinado la extinción del contrato por razones de tratamiento del interno, destacándose la importancia de contar con programas de tratamiento y rehabilitación adecuados que permitan la reinserción social de los internos: de hecho, en este contexto, la extinción del

contrato laboral puede estar vinculada a la participación y el cumplimiento de dichos programas.

En relación a los efectos de la extinción de la relación laboral del interno, se ha determinado que esta extinción no implica necesariamente la finalización de la relación penitenciaria, puesto que los internos pueden continuar su proceso de cumplimiento de pena o de internamiento en otros ámbitos, aunque ya no estén vinculados a un contrato laboral. Es fundamental, se ha constatado, garantizar que la extinción de la relación laboral no afecte negativamente a la resocialización y preparación para la reinserción social de los internos.

A modo de resumen, la investigación ha facilitado ahondar en el estudio del despido disciplinario en el trabajo de los penados en instituciones penitenciarias y menores en internamiento, resaltando la importancia de contar con una regulación específica y adaptada a las particularidades del ámbito penitenciario, que garantice la protección de los derechos laborales de los internos y establezca los límites y procedimientos adecuados para el despido disciplinario, además que ha puesto de manifiesto la necesidad de considerar la seguridad penitenciaria y la protección de los derechos de los internos en la toma de decisiones relacionadas con el despido disciplinario. Por lo anterior, esta investigación contribuye al desarrollo y la comprensión del derecho laboral en el ámbito penitenciario, ofreciendo una base sólida para futuros estudios y reflexiones en esta área. De hecho, este tipo de despido disciplinario de los trabajadores que conforman la relación laboral especial del trabajo de penados en instituciones penitenciarias y menores en internamiento presenta una particularidad y característica relevante debido al contexto en el que se desarrolla esta actividad laboral, que se relaciona con la naturaleza de los trabajadores involucrados: trabajadores que desempeñan sus funciones dentro de instituciones penitenciarias o centros de internamiento para menores, donde se encuentran bajo una situación especial de custodia y control. Se trata de una relación laboral que se establece con personas privadas de libertad, lo que implica un entorno altamente regulado y un enfoque centrado en la rehabilitación y reinserción social. Por ello, el despido disciplinario se rige por normativas y protocolos específicos para garantizar la seguridad y el bienestar tanto de los trabajadores como de los penados o menores internados, y en la que cualquier decisión de despido debe basarse en causas objetivas y graves, y debe ser considerada con especial cuidado debido a la importancia de mantener un ambiente seguro y ordenado dentro de estas instituciones.

Además, el despido disciplinario en esta relación laboral especial también está sujeto a la observancia de los derechos humanos y el debido proceso, ya que los penados y menores internados mantienen ciertos derechos que deben ser respetados incluso en el ámbito laboral. En conclusión, el despido disciplinario de los trabajadores del trabajo de penados en instituciones penitenciarias y menores en internamiento se caracteriza por su enfoque en la seguridad, rehabilitación y reinserción social, particularidad que exige una cuidadosa consideración y respeto de los derechos de todas las partes involucradas, garantizando un entorno laboral apropiado y compatible con el contexto penitenciario o de internamiento.

Relación laboral especial de los deportistas profesionales

El despido disciplinario en el contexto de las relaciones laborales especiales del trabajo de deportistas profesionales presenta características que reflejan las particularidades y exigencias únicas del mundo deportivo, especificidades que están diseñadas para abordar las dinámicas propias de esta industria y para asegurar el adecuado funcionamiento de las competiciones y la integridad de la disciplina deportiva. Y la primera característica especial se relaciona con la razón de ser específica del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de deportistas profesionales, que radica en la necesidad de preservar la integridad del deporte y la imagen de las competiciones, dado que el rendimiento deportivo y el comportamiento de los deportistas tienen un impacto directo en la reputación de los equipos, las ligas y las organizaciones deportivas, el despido disciplinario se justifica cuando un deportista compromete la ética deportiva, el fair play, o incurre en conductas que puedan dañar la imagen del deporte en general.

Igualmente, la configuración específica de la causa para el despido disciplinario en este contexto se relaciona con conductas que vayan en contra de los principios fundamentales del deporte y que puedan afectar la competición, la seguridad de los participantes y la reputación del deporte mismo: entre las causas que podrían justificar este tipo de despido se encuentran el dopaje, el amaño de resultados, la violencia en el campo de juego, el incumplimiento de las normas de conducta establecidas por las organizaciones deportivas y cualquier otro comportamiento que pueda perjudicar la esencia del deporte.

Lo mismo cabe decir respecto de la especialidad de los requisitos y procedimientos para el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de deportistas profesionales, que reside en la necesidad de equilibrar los intereses deportivos y la integridad del deporte con los derechos laborales de los deportistas, dado que estos trabajadores operan en un entorno altamente competitivo y mediático, por lo que es esencial que los procesos de despido sean transparentes, justos y ágiles, lo que podría incluir la intervención de comités de ética deportiva, la consideración de pruebas específicas y la garantía de que el proceso de despido se lleva a cabo sin interferencias indebidas.

La presente investigación doctoral ha abordado por tanto el tema del despido disciplinario en la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y a lo largo del estudio, se ha realizado un análisis exhaustivo que ha permitido comprender las particularidades y desafíos que surgen en este ámbito específico del derecho laboral.

En primer lugar, se ha examinado el proceso de incorporación de los deportistas profesionales a la legislación laboral, lo que ha constatado que, a lo largo del tiempo, ha habido una evolución significativa en el reconocimiento de los derechos laborales de los deportistas, pasando de una consideración meramente contractual a una concepción más amplia que los reconoce como trabajadores con derechos y obligaciones laborales. Relacionado con ello, y en cuanto al ámbito de aplicación de la relación laboral especial del deporte profesional, se ha determinado que éste engloba a aquellos deportistas que desarrollan su actividad de manera remunerada y profesional en clubes deportivos, federaciones u otras entidades deportivas, sujetos a una relación laboral especial que se caracteriza por su especificidad y que presenta particularidades que requieren de una normativa específica para su regulación adecuada.

Por ello, las fuentes de regulación y el grado de supletoriedad de la legislación laboral común han sido objeto de análisis en esta investigación, lo que ha permitido destacar la importancia de las normas y convenios colectivos en el ámbito del deporte profesional, los cuales complementan y adaptan las disposiciones generales del derecho laboral a las particularidades y necesidades de los deportistas profesionales, así como la necesidad de una regulación específica que garantice la protección y el adecuado ejercicio de los derechos laborales de los deportistas.

En relación a las causas de extinción de la relación laboral el estudio ha identificado que, al igual que en otros ámbitos laborales, existen diversas circunstancias que pueden dar lugar a la finalización del vínculo laboral de los deportistas, entre las que se encuentran el despido disciplinario, el mutuo acuerdo, la finalización del contrato por cumplimiento de plazo o logro de objetivos, la jubilación deportiva o la invalidez, entre otras. Esta investigación se ha enfocado especialmente en el despido disciplinario, analizando su alcance y casuística en el deporte profesional, al ser su objeto de estudio. Por ello, el régimen disciplinario del deportista profesional ha sido objeto de un análisis detallado, lo que ha permitido determinar que este régimen disciplinario tiene como finalidad mantener la integridad del deporte, preservar la

imagen y reputación de los clubes o entidades deportivas y garantizar el correcto funcionamiento de las competiciones, para lo cual se establecen normas y reglamentos que determinen las faltas y sanciones aplicables en caso de incumplimiento grave por parte de los deportistas.

En cuanto al alcance y casuística del despido disciplinario del deportista profesional, se ha constatado que esta medida constituye una respuesta extrema ante incumplimientos graves de las obligaciones laborales por parte del deportista, tales como dopaje, indisciplina, abandono injustificado de competiciones o comportamientos contrarios a la ética deportiva. No obstante, su aplicación debe ser realizada de manera justa y respetando los derechos fundamentales del deportista, siguiendo los procedimientos establecidos por la normativa laboral y los convenios colectivos. Por ello, el procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario han sido también objeto de análisis en esta investigación. Poniendo de manifiesto la importancia de llevar a cabo un proceso justo y respetuoso de los derechos del deportista, garantizando su derecho a la defensa y a ser oído: el estudio ha evaluado las posibles consecuencias legales y económicas que conlleva esta medida tanto para el deportista como para el club o entidad deportiva.

Esta investigación doctoral por tanto, ha profundizado en el estudio del despido disciplinario en la relación laboral especial de los deportistas profesionales y ha evidenciado la importancia de contar con una regulación específica que proteja los derechos laborales de estos profesionales que asegure el adecuado desarrollo de sus actividades en el ámbito deportivo. Asimismo, el estudio ha resaltado la necesidad de aplicar procedimientos justos y respetar los derechos fundamentales de los deportistas en caso de despido disciplinario: todo ello concluye que esta investigación aporta una base sólida para futuros estudios y reflexiones en este campo, contribuyendo al desarrollo y comprensión del derecho laboral en el ámbito del deporte profesional.

Igualmente, la investigación ha puesto de manifiesto que la característica más destacada en este tipo de despido es su vinculación directa entre el rendimiento deportivo y la continuidad del contrato laboral, dado que los deportistas profesionales dependen en gran medida de su rendimiento en el campo o en la pista; de ahí que el despido disciplinario pueda estar relacionado con el incumplimiento de objetivos deportivos o bajo desempeño en competiciones.

Esta particularidad implica que los motivos del despido disciplinario en el ámbito deportivo pueden diferir significativamente de otras relaciones laborales estudiadas, ya que en este caso, las causas para un despido pueden estar relacionadas con el rendimiento deportivo, conductas antideportivas o incumplimientos de cláusulas específicas del contrato. Además, el despido disciplinario de deportistas profesionales también puede involucrar negociaciones y acuerdos extrajudiciales debido a la complejidad de los contratos y las consecuencias económicas y deportivas que puede conllevar su terminación.

En conclusión, el despido disciplinario de los trabajadores que conforman la relación laboral especial de los deportistas profesionales se caracteriza por su estrecha vinculación con el rendimiento deportivo y los objetivos específicos del contrato, lo que demanda una interpretación y aplicación precisa del derecho laboral y deportivo, así como de los convenios colectivos reguladores para garantizar el equilibrio entre los intereses de los deportistas y los clubes o entidades deportivas.

Artistas, técnicos y auxiliares en el ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales

La presente investigación doctoral ha abordado el tema del despido disciplinario en la relación laboral especial de los artistas, técnicos y auxiliares en el ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales. A lo largo del estudio, se ha profundizado en diversos aspectos relevantes que contribuyen a la comprensión de este ámbito especializado del derecho laboral, ya que el despido disciplinario en el contexto de las relaciones laborales especiales de artistas, técnicos y auxiliares en el ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales refleja las particularidades y dinámicas propias de estas industrias creativas y culturales presenta unas características únicas de este entorno que exigen una atención especial en lo que respecta al despido disciplinario.

Señalar que la razón de ser específica del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de artistas y profesionales del ámbito cultural radica en la naturaleza altamente creativa y colaborativa de estas industrias: la integridad artística y el funcionamiento eficiente de las producciones artísticas son cruciales para mantener la calidad y el prestigio del trabajo realizado, por ello el despido disciplinario se justifica cuando un artista, técnico o auxiliar compromete la integridad artística, el trabajo en equipo o incurre en conductas que puedan dañar la reputación de la producción o la imagen del sector cultural en su conjunto. Por ende, la configuración específica de la causa para el despido disciplinario en este ámbito está relacionada con la naturaleza colaborativa y creativa del trabajo en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, causas que podrían justificar este tipo de despido incluyen el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, el comportamiento disruptivo que afecta el proceso creativo, la falta de profesionalismo en la interacción con el equipo de trabajo, el daño intencional a la producción artística o cualquier otra conducta que impacte negativamente en la calidad y la cohesión del proyecto.

Igualmente la especialidad de los requisitos y procedimientos para el despido disciplinario en estas relaciones laborales especiales radica en la necesidad de equilibrar la creatividad y la calidad artística con los derechos laborales de los artistas y profesionales culturales, puesto que el éxito de una producción puede depender de la colaboración y la cohesión entre diferentes elementos, es esencial que los procesos de despido sean sensibles a las particularidades artísticas y a las dinámicas de equipo: esto podría incluir la intervención de expertos en el campo

cultural, la consideración de pruebas relacionadas con la integridad artística y la garantía de que el proceso de despido respeta la naturaleza específica del trabajo en el ámbito cultural.

Para todo lo anterior, la investigación ha realizado un exhaustivo análisis de la evolución histórica de la relación de trabajo de los artistas en espectáculos públicos, lo que ha permitido constatar que esta relación laboral especial ha experimentado cambios significativos a lo largo del tiempo, desde su reconocimiento como una actividad propia del ámbito artístico hasta la regulación específica que busca proteger los derechos laborales de los artistas, técnicos y auxiliares. Así, en cuanto al ámbito de aplicación de la relación laboral especial de las artes escénicas, audiovisuales y musicales, se ha determinado que éste abarca a aquellos profesionales que participan en la creación y producción de obras artísticas, como actores, músicos, bailarines, directores, guionistas, entre otros.

Esta relación laboral especial, que se caracteriza por sus particularidades y necesidades específicas que requieren de una normativa específica para su adecuada regulación y protección, ha conllevado que las fuentes de regulación y el grado de supletoriedad de la legislación laboral común hayan sido objeto de análisis en esta investigación, lo que ha destacado la importancia de las normas y convenios colectivos en el ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales, los cuales suelen complementar y adaptar las disposiciones generales del derecho laboral a las particularidades de este sector: ello ha resaltado la necesidad de una regulación específica que garantice los derechos y condiciones laborales de los artistas, técnicos y auxiliares.

En relación a las causas de extinción de la relación laboral, la tesis ha identificado que, al igual que en otros ámbitos laborales, existen diversas circunstancias que pueden dar lugar a la finalización del vínculo laboral: entre ellas se encuentran el despido disciplinario, el mutuo acuerdo, la finalización del proyecto artístico, la jubilación o fallecimiento del artista, entre otras: especialmente el despido disciplinario, objeto de este trabajo. Por ello, el régimen disciplinario de los artistas, técnicos y auxiliares ha sido objeto de análisis detallado, lo que ha permitido determinar que, dadas las particularidades de su trabajo y la naturaleza creativa de las artes escénicas, audiovisuales y musicales, es necesario contar con normas y reglamentos que establezcan las faltas y sanciones aplicables en caso de incumplimiento grave por parte de los profesionales, en un régimen disciplinario que tenga como finalidad mantener la calidad y

la integridad artística de las producciones, así como garantizar el adecuado funcionamiento de los equipos de trabajo.

En cuanto al alcance y casuística del despido disciplinario, se ha constatado que constituye una medida extrema que puede adoptarse en situaciones de incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte del artista, técnico o auxiliar, y que entre las causas más comunes se encuentran el incumplimiento reiterado de horarios, la falta de profesionalidad en el desempeño de sus funciones, el incumplimiento de contratos o el comportamiento irrespetuoso hacia los compañeros de trabajo. Relacionado con ello, el procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario también han sido objeto de análisis en esta investigación, enfatizando la importancia de seguir los trámites establecidos por la normativa laboral y los convenios colectivos para garantizar el respeto de los derechos del trabajador, debido a la necesidad de evaluar las consecuencias legales y económicas que conlleva esta medida, tanto para el trabajador despedido como para la empresa.

En resumen, esta investigación doctoral ha indagado por tanto en el estudio del despido disciplinario en la relación laboral especial de los artistas, técnicos y auxiliares en el ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales, ha constatado la importancia de contar con una regulación específica que proteja los derechos laborales de estos profesionales que garantice el adecuado funcionamiento de este sector y ha destacado la necesidad de aplicar procedimientos justos y respetar los derechos de los trabajadores en caso de despido disciplinario: por ello, la investigación proporciona una base sólida para futuros estudios y reflexiones en este ámbito, contribuyendo al desarrollo y comprensión del derecho laboral en el ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales.

La consideración respecto al despido disciplinario de los trabajadores que conforman la relación laboral especial de los artistas, técnicos y auxiliares en el ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales ha puesto de manifiesto una particularidad y característica relevante debido a la naturaleza específica de esta actividad laboral, que se relaciona con la naturaleza de las funciones desempeñadas por los trabajadores involucrados, ya que los artistas, técnicos y auxiliares juegan un papel fundamental en la producción de espectáculos y obras artísticas, y su trabajo está estrechamente vinculado con la creatividad, el talento y el rendimiento artístico. Así, el despido disciplinario en este ámbito laboral puede estar relacionado con el

incumplimiento de cláusulas específicas del contrato, conductas que afecten el normal desarrollo de la actividad artística o bajo desempeño en el cumplimiento de las tareas asignadas. Por ello es importante tener en cuenta que la particularidad de esta relación laboral especial también implica la aplicación de normativas y regulaciones específicas que protejan los derechos de los trabajadores del ámbito artístico, asegurando su reconocimiento como creadores y artistas y garantizando su estabilidad laboral y condiciones de trabajo adecuadas.

Personas que intervienen en operaciones mercantiles

El despido disciplinario en el contexto de las relaciones laborales especiales de personas que intervienen en operaciones mercantiles presenta particularidades que se derivan de la naturaleza de su trabajo en el ámbito comercial y empresarial, características únicas que requieren una consideración especial en lo que respecta al despido disciplinario, como lo es la razón de ser específica del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de personas que participan en operaciones mercantiles, que se encuentra en la necesidad de preservar la integridad y la reputación de las transacciones comerciales y empresariales, y en donde la confianza y la ética en el ámbito comercial son fundamentales para el buen funcionamiento de las operaciones y para mantener la imagen y credibilidad de la empresa: en este sentido, el despido disciplinario se justifica cuando un empleado que interviene en operaciones mercantiles compromete la integridad de las transacciones, incurre en conductas deshonestas o pone en riesgo la reputación de la empresa.

Por ello, la configuración específica de la causa para el despido disciplinario en este contexto está relacionada con la importancia de la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo en las operaciones mercantiles, por lo que entre las causas que podrían justificar este tipo de despido se incluyen el fraude, la falsificación de información, el conflicto de intereses no revelado, la revelación indebida de información confidencial, la manipulación de registros contables o cualquier otra conducta que socave la integridad de las transacciones y afecte negativamente la confianza en el negocio. Derivado de lo anterior, la especialidad de los requisitos y procedimientos para el despido disciplinario en estas relaciones laborales especiales radica en la necesidad de salvaguardar los intereses comerciales y empresariales mientras se respetan los derechos laborales del empleado, puesto que las operaciones mercantiles a menudo involucran aspectos legales y financieros complejos, es esencial que los procesos de despido sean sensibles a estas cuestiones, lo que podría implicar la colaboración de asesores legales, la revisión de pruebas documentales y la consideración de las consecuencias económicas y legales del despido.

La investigación ha abordado de manera exhaustiva el tema del despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, y a lo largo de ella se han analizado con rigor y profundidad los diferentes aspectos relacionados con esta

temática, desde los orígenes y configuración histórica de la laboralización de los representantes y viajeros de comercio hasta el procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario. A continuación, se presentan las conclusiones alcanzadas en cada uno de los apartados investigados.

En primer lugar, se ha constatado que la laboralización de los representantes y viajeros de comercio ha sido un proceso de gran relevancia en el ámbito del derecho laboral, puesto que a lo largo de la historia, se ha reconocido la necesidad de proteger los derechos laborales de este colectivo, que desempeña una función fundamental en el ámbito de las operaciones mercantiles: esta laboralización ha permitido garantizar una mayor estabilidad y seguridad jurídica a estos trabajadores, así como asegurar su integración social a través del trabajo asalariado.

En segundo término, y en cuanto al ámbito de aplicación de la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, la tesis ha determinado que abarca a los representantes y viajeros de comercio, quienes desarrollan su actividad en el marco de estas operaciones, en una categoría de trabajadores que se encuentra sujeta a una regulación específica, que busca establecer los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores en el contexto de esta relación laboral especial. Relacionado con esto, y conociendo que las fuentes de regulación de esta relación laboral especial se complementan con la legislación laboral común, se ha constatado que el grado de supletoriedad de la legislación laboral común puede variar en función de la normativa vigente y las características propias de cada jurisdicción, por lo que es fundamental analizar detenidamente la normativa aplicable en cada caso para determinar su alcance y aplicabilidad en el ámbito de las personas que intervienen en operaciones mercantiles.

En relación a las causas de extinción de la relación laboral, se ha profundizado en el estudio del despido disciplinario como una de ellas, sabiendo que el despido disciplinario constituye una medida extrema que puede adoptar el empleador en casos de incumplimiento grave por parte del trabajador: para comprender su sentido y casuística, se han analizado detalladamente las diversas conductas que pueden dar lugar a dicho despido en el contexto de las personas que intervienen en operaciones mercantiles. Así: se ha identificado que las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo pueden constituir una causa de despido disciplinario, faltas que deben evaluarse considerando las circunstancias y los estándares de

profesionalidad esperados en el entorno laboral, y en donde la puntualidad y asistencia adecuada son fundamentales para el correcto desarrollo de las operaciones mercantiles y la satisfacción de los clientes; se ha constatado que la indisciplina y desobediencia en el trabajo son comportamientos que pueden dar lugar a un despido disciplinario, por lo que los representantes y viajeros de comercio deben cumplir con las normas y directrices establecidas por el empleador, ya que su conducta tiene un impacto directo en la imagen y reputación de la empresa; las ofensas verbales y físicas por parte del trabajador hacia sus colegas o superiores también pueden constituir una causa de despido disciplinario, por lo que el respeto y la buena convivencia en el entorno laboral son fundamentales para mantener una relación de trabajo saludable y productiva; la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza por parte del trabajador pueden dar lugar a un despido disciplinario, ya que el incumplimiento de los deberes y obligaciones establecidos en el contrato laboral puede afectar la confianza y el normal desarrollo de la relación laboral, especialmente en el contexto de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, donde la confianza y la lealtad son aspectos fundamentales; la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo también puede ser motivo de despido disciplinario, por lo que los representantes y viajeros de comercio deben mantener un nivel de rendimiento adecuado para cumplir con los objetivos y metas establecidos por la empresa; en cuanto a la embriaguez habitual y la toxicomanía, se ha determinado que pueden constituir causas de despido disciplinario en el ámbito de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, con comportamientos que pueden comprometer la integridad y el desempeño profesional del trabajador, así como representar un riesgo para la seguridad en el trabajo; y el acoso discriminatorio o por motivos sexuales, que ha sido identificado como una falta grave que puede dar lugar a un despido disciplinario, lo que obliga a garantizar un entorno laboral libre de discriminación y acoso, promoviendo la igualdad y el respeto entre los trabajadores.

En cuanto al procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario, se ha determinado que éstos deben seguir los lineamientos establecidos por la normativa laboral correspondiente, lo que implica respetar los derechos del trabajador, brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y garantizar el principio de contradicción, sabiendo que las consecuencias del despido disciplinario pueden variar dependiendo de las circunstancias del caso, pudiendo incluir la finalización del contrato laboral y sus implicaciones legales y económicas.

En definitiva, esta investigación doctoral ha permitido profundizar en el estudio del despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, ya que ha analizado aspectos fundamentales como los orígenes históricos de la laboralización de este colectivo, el ámbito de aplicación de esta relación laboral especial, las fuentes de regulación y el grado de supletoriedad de la legislación laboral común, así como las causas de extinción de la relación laboral y el alcance del despido disciplinario. La tesis ha constatado que el despido disciplinario en este contexto se encuentra justificado en situaciones de incumplimiento grave por parte del trabajador, como faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, indisciplina y desobediencia en el trabajo, ofensas verbales y físicas, transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo, embriaguez habitual y toxicomanía, así como acoso discriminatorio o por motivos sexuales.

La tesis ha destacado la importancia de seguir los procedimientos establecidos por la normativa laboral en caso de despido disciplinario, respetando los derechos del trabajador y garantizando el principio de contradicción, y ha subrayado la necesidad de promover un entorno laboral libre de discriminación y acoso, fomentando la igualdad y el respeto entre los trabajadores: en definitiva, esta investigación contribuye al desarrollo y comprensión del derecho laboral en el ámbito de las personas que intervienen en operaciones mercantiles, ofreciendo una base sólida para futuros estudios y reflexiones en esta área.

Finalmente, el trabajo de investigación ha permitido identificar que la particularidad más destacada en este tipo de despido se relaciona con la naturaleza de las funciones desempeñadas por los trabajadores involucrados, es decir, son empleados que participan activamente en operaciones comerciales y mercantiles de una empresa, como vendedores, representantes comerciales, ejecutivos de ventas, entre otros, y que su trabajo está directamente relacionado con la generación de ingresos y el cumplimiento de los objetivos comerciales de la empresa. Por ello, el despido disciplinario en esta relación laboral especial puede estar vinculado con el incumplimiento de metas de ventas, prácticas comerciales deshonestas, falta de ética en el desempeño de sus funciones o conductas que afecten negativamente la imagen y reputación de la empresa.

El despido disciplinario de los trabajadores que conforman la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles se caracteriza por su vinculación directa con el desempeño comercial de la empresa, particularidad que exige una evaluación detallada de las causas y motivos del despido, garantizando el respeto de los derechos laborales y asegurando que las decisiones de despido estén justificadas y fundamentadas en el cumplimiento de los objetivos comerciales y la integridad de la empresa.

Personas con discapacidad

El despido disciplinario en el ámbito de las relaciones laborales especiales de personas con discapacidad presenta particularidades que se originan en la consideración de la situación de discapacidad y la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Entre ellas se encuentra la razón de ser específica del despido disciplinario en estas relaciones laborales especiales que se basa en la importancia de mantener un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso de los derechos de estas personas, debido a que la discapacidad no debe ser motivo para un despido injusto o discriminatorio, aunque en ciertas circunstancias, conductas inapropiadas o contrarias a las normativas laborales pueden justificar un despido: la razón principal es asegurar que el entorno laboral sea seguro, respetuoso y libre de cualquier trato discriminatorio hacia las personas con discapacidad.

Igualmente, la configuración específica de la causa para el despido disciplinario en este contexto se enfoca en la necesidad de abordar comportamientos inadecuados que no estén directamente relacionados con la discapacidad de la persona, pero que puedan afectar negativamente el ambiente laboral. Así, entre las causas que podrían justificar este tipo de despido de incluyen el incumplimiento grave de obligaciones laborales, conductas inapropiadas o perjudiciales para la empresa, entre otras, siempre y cuando estas causas no estén vinculadas a la discapacidad en sí. Relacionado con esto, la especialidad de los requisitos y procedimientos para el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de personas con discapacidad radica en la necesidad de considerar de manera cuidadosa la situación de discapacidad y sus posibles implicaciones, por lo que es fundamental asegurarse de que cualquier medida disciplinaria sea proporcionada y no discriminatoria, lo que podría involucrar la consulta con expertos en discapacidad, la evaluación de adaptaciones razonables y la garantía de que se respeten los derechos fundamentales de la persona.

La tesis en primer lugar ha constatado que el trabajo asalariado desempeña un papel fundamental como vía de integración social para las personas con discapacidad, y que el acceso a un empleo remunerado contribuye a su inclusión en la sociedad y a la superación de barreras que dificultan su pleno desarrollo. Por tanto, es necesario promover medidas que fomenten la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral para este colectivo.

En cuanto al ámbito de aplicación de la relación laboral especial de las personas con discapacidad, la investigación ha identificado que abarca tanto el sector público como el privado, estableciendo un marco normativo específico para garantizar la protección de los derechos laborales de este colectivo, por lo que es fundamental delimitar correctamente este ámbito y su alcance para asegurar la igualdad de trato y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al igual que las fuentes de regulación, que se encuentran en la normativa específica que puede complementarse con la legislación laboral común: no obstante, se ha evidenciado que el grado de supletoriedad de la legislación laboral común varía, lo que implica la necesidad de analizar detalladamente la normativa vigente y las características propias de cada jurisdicción para determinar su aplicabilidad en el contexto de las personas con discapacidad.

En relación a las causas de extinción de la relación laboral, se ha constatado que el despido disciplinario puede ser una de ellas, por lo que se ha realizado un análisis exhaustivo del sentido y la casuística del despido disciplinario en la relación laboral especial de las personas con discapacidad, lo que ha permitido determinar que existen diversas causas que pueden dar lugar a dicho despido, como las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, la indisciplina y desobediencia en el trabajo, las ofensas verbales y físicas, la transgresión de la buena fe contractual, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, la embriaguez habitual y toxicomanía, y el acoso discriminatorio o por motivos sexuales.

En cuanto al procedimiento del despido disciplinario, la tesis ha destacado la importancia de seguir los lineamientos establecidos por la normativa laboral correspondiente, asegurando el respeto a los derechos de las personas con discapacidad y cumpliendo con los principios de contradicción y defensa, al mismo tiempo que se subraya que las consecuencias del despido disciplinario pueden variar según las circunstancias del caso, pudiendo implicar la terminación del contrato laboral y sus repercusiones legales y económicas.

En resumen, esta investigación ha analizado el despido disciplinario de la relación laboral especial de las personas con discapacidad, y que los resultados obtenidos evidencian la importancia de promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, garantizando la no discriminación y la protección de los derechos laborales de este colectivo. Asimismo, se destaca

la necesidad de contar con una regulación precisa y adecuada, así como de respetar los principios fundamentales del derecho laboral en el contexto de las personas con discapacidad.

Como consideración personal señalaría que la investigación ha permitido identificar una particularidad y característica relevante debido a la necesidad de proteger y garantizar la igualdad de oportunidades para este colectivo en el ámbito laboral, que está relacionada con las medidas de protección que existen en favor de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, determinando requisitos para proceder a un despido disciplinario de trabajadores con discapacidad, con el fin de evitar discriminación y asegurar que la terminación del contrato se base en causas objetivas y no en prejuicios o estereotipos. De hecho, los empleadores están obligados a realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para permitir que las personas con discapacidad puedan realizar su trabajo de manera adecuada, lo que incluye proporcionar adaptaciones y apoyos específicos para facilitar la realización de sus funciones.

Es importante destacar que el despido disciplinario de trabajadores con discapacidad debe cumplir con los principios de igualdad y no discriminación, y que cualquier decisión de despido debe estar debidamente justificada y respaldada por causas objetivas y comprobables. En conclusión, el despido disciplinario de los trabajadores que conforman la relación laboral especial de las personas con discapacidad destaca por la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y proteger los derechos de este colectivo, lo que significa exigir un enfoque sensible y equitativo en la toma de decisiones de despido, asegurando que se cumplan los requisitos legales y se respeten los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud

El despido disciplinario en el ámbito de las relaciones laborales especiales de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud tiene particularidades que se originan en la naturaleza de la formación en el ámbito de la salud y la necesidad de garantizar la calidad de la formación y la seguridad de los pacientes. A continuación, se destacan los aspectos fundamentales relacionados con este tipo de despido:

La razón de ser específica del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud se basa en la necesidad de asegurar la idoneidad y el compromiso ético de los futuros profesionales de la salud; debido a que estos especialistas están en proceso de formación y adquieren habilidades y conocimientos esenciales para el cuidado de los pacientes, es fundamental garantizar que mantengan estándares de conducta y desempeño profesional adecuados. Por ello, la configuración específica de la causa para el despido disciplinario en este contexto se enfoca en comportamientos que puedan poner en riesgo la seguridad de los pacientes, la calidad de la atención médica y la integridad del proceso de formación: entre las causas que podrían justificar este tipo de despido incluyen la negligencia grave en el cumplimiento de deberes profesionales, la falta de ética en la práctica médica, el incumplimiento de protocolos de seguridad, entre otras, siempre y cuando estas causas afecten directamente la formación y la atención de pacientes. De hecho, el despido disciplinario puede ser justificado en diversos casos como: las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, que deben ser evaluadas considerando las circunstancias y los estándares de profesionalidad esperados en el entorno laboral de formación especializada en ciencias de la salud; la indisciplina y desobediencia en el trabajo pueden ser motivo de despido disciplinario, ya que es necesario que los residentes cumplan con las normas y directrices establecidas por las instituciones de formación; las ofensas verbales y físicas por parte de los residentes hacia sus compañeros o superiores también pueden constituir una causa de despido disciplinario, por lo que el respeto y la buena convivencia en el ámbito de la formación especializada en ciencias de la salud son fundamentales para mantener un entorno de trabajo saludable y propicio para el aprendizaje; la transgresión de la buena fe contractual puede ser motivo de despido disciplinario en esta relación laboral especial, debido a que el incumplimiento de los deberes y obligaciones establecidos en el contrato laboral afecta la

confianza y el desarrollo normal de la formación de los residentes en ciencias de la salud; la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de los residentes puede ser objeto de despido disciplinario, por la falta de compromiso y bajo rendimiento laboral que impactan negativamente en la calidad y eficiencia de la formación especializada brindada por las instituciones; la embriaguez habitual y la toxicomanía también pueden constituir causas de despido disciplinario en esta relación laboral especial, comportamientos que ponen en riesgo la integridad y el desempeño profesional de los residentes, lo cual es incompatible con los objetivos de la formación en ciencias de la salud; y el acoso discriminatorio o por motivos sexuales es una falta grave que puede dar lugar a un despido disciplinario, y que en el ámbito de la formación especializada en ciencias de la salud, es imperativo se garantice un entorno laboral libre de discriminación y acoso, fomentando la igualdad y el respeto entre los residentes.

Hay que indicar igualmente que la especialidad de los requisitos y procedimientos para el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud radica en la importancia de considerar el impacto potencial en la atención de salud y en la formación futura, lo que puede requerir la intervención de comités o autoridades médicas para evaluar la gravedad de los incidentes y su impacto en la formación y la seguridad del paciente. Es fundamental que el procedimiento del despido disciplinario en la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud siga los lineamientos establecidos por la normativa laboral correspondiente, asegurando el respeto a los derechos de los residentes y cumpliendo con los principios de contradicción y defensa. Las consecuencias del despido disciplinario pueden variar según las circunstancias del caso, pudiendo implicar la terminación del contrato laboral y sus repercusiones legales y económicas.

El análisis del despido disciplinario en la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud destaca la importancia de conciliar la formación profesional con la necesidad de mantener la disciplina y la calidad de los servicios de salud: la normativa específica y los procedimientos adecuados contribuyen a establecer un marco jurídico que protege tanto los derechos de los residentes como el buen funcionamiento del sistema de formación en ciencias de la salud.

La particularidad más relevante del despido disciplinario de los trabajadores que conforman la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud es la vinculación con la formación y desarrollo profesional de futuros especialistas en el ámbito de la salud, ya que es una relación laboral diseñada para brindar una oportunidad de formación práctica a médicos y profesionales de la salud, permitiéndoles adquirir experiencia y conocimientos especializados bajo la supervisión de expertos en su campo. En este contexto, el despido disciplinario debe ser tratado con especial cuidado, ya que afecta directamente el proceso de formación y el futuro de estos profesionales, por lo que es esencial que cualquier decisión de despido esté fundamentada en causas debidamente justificadas, garantizando que no se vea comprometida la calidad de la formación recibida. Además, los derechos laborales y el debido proceso deben ser respetados en todo momento, brindando a los trabajadores la oportunidad de defenderse adecuadamente y de ser escuchados antes de tomar una decisión final de despido.

En conclusión, el despido disciplinario de estos trabajadores de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud implica una responsabilidad especial por parte del empleador, considerando el impacto directo en la formación profesional y el desarrollo de futuros especialistas en el área de la salud, y en la que la protección de los derechos laborales y el cumplimiento de las normativas aplicables son fundamentales para asegurar una formación de calidad y un trato justo a estos profesionales en formación.

Abogados que prestan servicios en despachos profesionales

El despido disciplinario en el contexto de las relaciones laborales especiales de abogados que prestan servicios en despachos profesionales presenta características particulares que se derivan de la naturaleza de su trabajo en el ámbito legal y la importancia de mantener altos estándares éticos y profesionales en la representación legal. Entre ellas destaca la razón de ser específica del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de abogados que trabajan en despachos profesionales, que se fundamenta en la necesidad de garantizar la integridad, la ética y la profesionalidad en la práctica legal, ya que los abogados desempeñan un papel crucial en la administración de justicia y en la defensa de los intereses de sus clientes, es esencial mantener la confianza en el sistema legal y en la calidad de los servicios legales prestados.

Igualmente, la configuración específica de la causa para el despido disciplinario en este contexto se centra en conductas que puedan comprometer la confianza y la integridad del ejercicio de la abogacía; las causas que podrían justificar este tipo de despido incluyen el incumplimiento grave de deberes éticos, la mala praxis profesional, la falta de confidencialidad en la información del cliente, el conflicto de intereses no gestionado de manera apropiada, entre otros, todas son causas que se configuran para preservar la integridad de la profesión legal y proteger a los clientes y al sistema de justicia. Y relacionado con ello, la especialidad de los requisitos y procedimientos para el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de abogados radica en la necesidad de considerar la normativa ética y profesional que rige la práctica legal, lo que implica la intervención de organismos reguladores de la profesión legal, comités de ética o colegios de abogados para evaluar las conductas alegadas y determinar si constituyen un incumplimiento grave de los estándares profesionales.

Volviendo a las causas, es imperativo que dichas causas estén debidamente fundamentadas y cumplan con los requisitos establecidos por la normativa laboral correspondiente, debido a que la responsabilidad disciplinaria del abogado en despachos profesionales implica el riguroso cumplimiento de los principios éticos y deontológicos de la profesión, los cuales se materializan a través de un código de conducta y de responsabilidades profesionales específicas que deben ser respetadas y observadas en el ejercicio de su labor. Dicho lo anterior, entre las causas que pueden justificar un despido disciplinario en la relación laboral especial de abogados en despachos profesionales, se encuentran: las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o

puntualidad al trabajo, faltas que deben ser evaluadas considerando las circunstancias y los estándares de profesionalidad esperados en el entorno laboral; la indisciplina y desobediencia en el trabajo constituyen comportamientos que pueden dar lugar a un despido disciplinario, siendo imprescindible que el abogado cumpla con las normas y directrices establecidas por el despacho profesional para garantizar el adecuado desarrollo de las actividades laborales; las ofensas verbales y físicas perpetradas por el abogado hacia sus colegas o superiores también pueden ser causa de despido disciplinario, ya que en esta relación laboral el respeto y la buena convivencia en el entorno laboral se erigen como pilares fundamentales para mantener una relación de trabajo saludable; la transgresión de la buena fe contractual por parte del abogado, puesto que el incumplimiento de los deberes y obligaciones establecidos en el contrato laboral impacta negativamente en la confianza y el desarrollo normal de la relación laboral; la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del abogado, ya que la falta de compromiso y el bajo rendimiento laboral pueden afectar negativamente la calidad y eficiencia de los servicios prestados por el despacho; la embriaguez habitual y la toxicomanía pueden ser causas que justifiquen un despido disciplinario en la relación laboral especial de abogados en despachos profesionales, debido a que estos comportamientos comprometen la integridad y el desempeño profesional del abogado; y el acoso discriminatorio o por motivos sexuales constituye una falta grave que puede dar lugar a un despido disciplinario, ya que los despachos profesionales tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral libre de discriminación y acoso, promoviendo la igualdad y el respeto entre los empleados.

Es fundamental que el procedimiento del despido disciplinario en la relación laboral especial de abogados en despachos profesionales se ajuste a los lineamientos establecidos por la normativa laboral correspondiente, asegurando en todo momento el respeto a los derechos del abogado y cumpliendo con los principios de contradicción y defensa. Las consecuencias derivadas del despido disciplinario pueden variar según las circunstancias particulares del caso, incluyendo la terminación del contrato laboral y las implicaciones legales y económicas que ello conlleva. Por ello, el despido disciplinario en la relación laboral especial de abogados en despachos profesionales debe ser tratado con especial atención, siguiendo los procedimientos legales establecidos y respetando los derechos y deberes de ambas partes involucradas. La existencia de una regulación específica y el cumplimiento de los principios éticos y deontológicos de la abogacía contribuyen a mantener un entorno laboral adecuado y promover la calidad en el ejercicio de esta noble profesión.

De la investigación se concluye la consideración de que la particularidad más relevante del despido disciplinario de los abogados que prestan servicios en despachos profesionales radica en la naturaleza de su actividad, la cual involucra una relación de confianza y responsabilidad con los clientes, dado que los abogados manejan información confidencial y asuntos legales sensibles, por lo que el despido disciplinario debe ser tratado con especial cuidado para proteger los derechos del cliente y garantizar la continuidad de los servicios legales de manera ética y profesional.

Esta característica demanda que los despachos profesionales evalúen cuidadosamente las causas y motivos del despido, asegurándose de que estén debidamente justificados y que no afecten negativamente la relación con los clientes ni comprometan la calidad de la representación legal. Además, el debido proceso y el respeto de los derechos laborales son fundamentales para asegurar una terminación adecuada del contrato laboral y mantener la integridad del servicio legal prestado.

Personal civil no funcionario en establecimientos militares

Tras realizar un exhaustivo análisis sobre el despido disciplinario del personal civil no funcionario en establecimientos militares, se arriban una serie de conclusiones de relevancia jurídica en el ámbito del derecho laboral. La normativa reguladora del personal civil no funcionario en establecimientos militares se caracteriza por su singularidad y especificidad, en consonancia con las particularidades y exigencias propias de estos entornos laborales, en la que su finalidad primordial radica en establecer un marco jurídico adecuado para regular las relaciones laborales, así como los derechos y deberes inherentes a este tipo de personal. De aquí, que la razón de ser específica del despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de personal civil no funcionario en establecimientos militares se relaciona con la necesidad de mantener la disciplina y la organización propias de un entorno militar, incluso en los aspectos laborales, dado que estos establecimientos pueden tener exigencias operativas y de seguridad particulares, es esencial contar con un mecanismo para abordar las conductas que puedan afectar la integridad del ambiente militar.

En virtud del concepto jurídico de personal civil no funcionario en establecimientos militares, se engloba a aquellos trabajadores civiles que, careciendo de la condición de funcionarios públicos, prestan servicios en instituciones militares: categoría de personal que ostenta características y derechos laborales específicos, los cuales requieren una consideración pormenorizada y acorde a su naturaleza singular. Así, existen normas especiales que regulan el ámbito de los establecimientos militares, las cuales pueden complementar o suplir las disposiciones generales establecidas en la legislación laboral común: es crucial tener en consideración estas particularidades normativas al efectuar el análisis pertinente del despido disciplinario en este contexto específico.

En cuanto a las causas de extinción de la relación laboral entre el personal civil no funcionario y los establecimientos militares se constata que el despido disciplinario puede ser una de ellas y que resulta imperativo que dichas causas se encuentren debidamente fundamentadas y cumplan con los requisitos establecidos por la normativa laboral pertinente, a fin de salvaguardar los derechos de las partes involucradas.

El abanico de causas que pueden dar lugar al despido disciplinario en el ámbito del personal civil no funcionario en establecimientos militares engloba diversas situaciones y conductas que se consideran faltas graves. Estas causas tienen como fundamento la necesidad de preservar la disciplina y el correcto funcionamiento de los establecimientos militares en cuestión. Por tanto, es relevante señalar que conductas como las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, la embriaguez habitual y la toxicomanía, el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en los trabajos encomendados, el hurto o robo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, el ejercicio de actividad ilegal con quebranto de la disciplina, los desperfectos causados por voluntad, negligencia o imprudencia, la desobediencia a las órdenes de los superiores y el quebranto de la disciplina, la violación del secreto de la correspondencia y la revelación de datos reservados, así como el comportamiento contrario a la neutralidad política y sindical, pueden constituir causas de despido disciplinario en este ámbito laboral específico.

Resulta fundamental que el procedimiento y las consecuencias derivadas del despido disciplinario se ajusten a los lineamientos establecidos por la normativa laboral aplicable, asegurando el respeto irrestricto de los derechos del personal involucrado, así como el cumplimiento de los principios de contradicción y defensa: la especialidad de los requisitos y procedimientos para el despido disciplinario en las relaciones laborales especiales de personal civil en establecimientos militares radica en la necesidad de armonizar los aspectos laborales con las demandas operativas y de seguridad del entorno militar, por lo que los procedimientos pueden requerir la intervención de autoridades militares y civiles para garantizar que el proceso de despido sea coherente con la normativa militar y laboral aplicable.

Finalmente, en el caso particular de las bases militares de Estados Unidos en España, se advierte la existencia de particularidades en relación al personal civil al servicio de dichas bases, por tanto resulta necesario tomar en consideración las normativas y acuerdos específicos que rigen estas situaciones laborales para un abordaje adecuado. El estudio detallado del despido disciplinario en el contexto de la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares ha requerido un análisis minucioso que tuvo en cuenta las normas y particularidades inherentes a este ámbito jurídico: el mantenimiento de la disciplina, la salvaguarda de la seguridad y el óptimo funcionamiento de los establecimientos militares

constituyen aspectos de vital importancia, sin menoscabo del respeto y garantía de los derechos laborales de los trabajadores involucrados.

Como consideración personal destacaría que el despido disciplinario de los trabajadores que conforman la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares presenta una particularidad y característica relevante debido al entorno en el que se desenvuelve su actividad laboral, que se relaciona con la vinculación de estos trabajadores con el ámbito militar, en el cual se rigen por normativas y regulaciones específicas que difieren de las relaciones laborales comunes: la relación laboral especial en establecimientos militares implica ciertas restricciones o exigencias adicionales, considerando la necesidad de garantizar la seguridad y la disciplina en un contexto militar. Por ello, es fundamental que cualquier decisión de despido disciplinario en este ámbito esté debidamente fundamentada y justificada, respetando los derechos laborales y asegurando un trato justo y equitativo para el trabajador, y es esencial que se cumpla con los procedimientos y garantías establecidas, asegurando el debido proceso y el respeto de los derechos fundamentales.

En conclusión, el despido disciplinario de los trabajadores que conforman la relación laboral especial del personal civil no funcionario en establecimientos militares presenta desafíos y particularidades propias del contexto militar, lo que exige un enfoque cuidadoso y respetuoso en la toma de decisiones de despido, garantizando el cumplimiento de las regulaciones militares y el respeto de los derechos laborales de los trabajadores involucrados.

Personal laboral de las administraciones públicas

De igual modo que el personal laboral de las Administraciones Públicas, regido por una variedad de fuentes normativas que incluyen leyes, decretos y convenios colectivos, se encuentra sujeto a derechos y deberes específicos, así como a procedimientos precisos en caso de despido disciplinario, el despido disciplinario en el ámbito de las relaciones laborales especiales de personal laboral de las Administraciones Públicas se distingue por su vinculación con la naturaleza y el propósito del servicio público. De hecho, el despido disciplinario tiene como razón de ser específica la preservación de la eficacia y la integridad del servicio público, así como la garantía de que el comportamiento de los empleados públicos sea coherente con los valores y objetivos institucionales, puesto que dichos empleados públicos se caracterizan por tener una relación contractual de naturaleza laboral, a diferencia del personal funcionario, y se clasifican en diversas categorías y tipologías en función de las responsabilidades y funciones que desempeñen en el ámbito administrativo.

Las causas de extinción de la relación laboral entre el personal laboral y las Administraciones Públicas, entre las que se encuentra el despido disciplinario, deben estar debidamente fundamentadas y ajustarse a lo estipulado en la correspondiente normativa aplicable. De hecho, el régimen disciplinario aplicable al personal laboral se basa en los deberes de conducta establecidos por la normativa vigente, así como en las disposiciones legales y convencionales específicas que rigen las conductas susceptibles de dar lugar a un despido disciplinario, así como los procedimientos a seguir para su implementación.

Las causas que justifican el despido disciplinario pueden abarcar desde el incumplimiento grave de funciones y obligaciones hasta la comisión de faltas éticas, abuso de poder, negligencia o cualquier otra conducta que socave la confianza en la institución y la prestación eficiente de los servicios públicos. Así, se destacan en el estudio las siguientes causas: la vulneración del deber de respeto a la Constitución y al bloque de constitucionalidad, se considera una falta grave que puede justificar el despido disciplinario, alineando la actuación del personal con los principios fundamentales consagrados en la norma suprema; la lesión del principio de igualdad y no discriminación constituye una falta grave que puede conllevar el despido disciplinario, pues se exige que el personal laboral trate a todas las personas de manera equitativa, sin discriminación basada en género, raza, religión u otras características protegidas; el abandono del servicio o de

las tareas encomendadas es motivo suficiente para el despido disciplinario, ya que se espera que los empleados cumplan con sus responsabilidades laborales y mantengan un compromiso activo con la realización de sus funciones; la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que ocasionen un perjuicio grave puede justificar el despido disciplinario, con el propósito de evitar actuaciones que afecten negativamente a la Administración Pública y a los ciudadanos; la publicación o utilización indebida de documentación o información reservada constituye una causa de despido disciplinario, ya que se espera que el personal laboral respete la confidencialidad y privacidad de la información a la que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones; la negligencia en la custodia de secretos oficiales puede dar lugar al despido disciplinario, ya que se espera que el personal tome las medidas necesarias para garantizar la seguridad y confidencialidad de la información sensible; el notorio incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo puede ser motivo de despido disciplinario, ya que se espera que los empleados cumplan con las tareas y responsabilidades establecidas en sus contratos laborales, contribuyendo así al buen funcionamiento de la Administración Pública; la violación del deber de imparcialidad se considera una falta grave que justifica el despido disciplinario, dado que se espera que el personal laboral actúe de manera objetiva y neutral, sin favorecer intereses particulares o adoptar posturas parciales; la desobediencia abierta a órdenes o instrucciones de un superior jerárquico puede constituir una falta grave que dé lugar al despido disciplinario, con el fin de mantener la jerarquía y la disciplina dentro de la Administración Pública; la prevalencia de la condición de empleado público para obtener beneficios personales puede justificar el despido disciplinario, pues se espera que el personal laboral actúe en beneficio del interés público y evite conductas que busquen beneficios personales indebidos; la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales puede ser motivo de despido disciplinario, con el propósito de respetar el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, sin interferir en su participación en actividades sindicales o en el ejercicio de sus libertades; los actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga pueden constituir una falta grave que justifique el despido disciplinario, a fin de garantizar el ejercicio legítimo de este derecho fundamental sin restricciones indebidas; el incumplimiento de servicios esenciales en caso de huelga puede ser considerado una falta grave que dé lugar al despido disciplinario, con el objetivo de asegurar la continuidad de los servicios públicos esenciales durante las huelgas, protegiendo así los derechos e intereses de la ciudadanía; el incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades puede ser motivo de despido disciplinario, ya que se espera que el personal laboral cumpla con las regulaciones establecidas

para evitar situaciones de conflicto de intereses o incompatibilidades con otras actividades; la incomparecencia injustificada en comisiones de investigación puede ser considerada una falta grave que justifique el despido disciplinario, pues se espera que el personal laboral cumpla con sus obligaciones de cooperación y colaboración en los procesos de investigación institucionales; el acoso laboral se considera una falta grave que puede dar lugar al despido disciplinario, con el fin de proteger la integridad y el bienestar de los trabajadores, promoviendo un ambiente laboral saludable y respetuoso; y los incumplimientos de la ley de las Cortes Generales, de la asamblea legislativa de la comunidad autónoma o de los convenios colectivos pueden ser considerados faltas graves que justifiquen el despido disciplinario, con el propósito de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y los acuerdos alcanzados en el ámbito laboral.

En cuanto al procedimiento y las consecuencias del despido disciplinario, es necesario que se sigan las disposiciones legales y convencionales establecidas para proteger los derechos del personal laboral y asegurar la justicia y equidad en el proceso. La especialidad de los requisitos y procedimientos para el despido disciplinario de personal laboral en las Administraciones Públicas se debe a la necesidad de garantizar tanto los derechos laborales de los empleados como la eficacia y la ética del servicio público, debido a que los procedimientos suelen involucrar trámites administrativos específicos que pueden incluir la participación de órganos colegiados, la posibilidad de recursos administrativos y judiciales, y la supervisión de la legalidad y la proporcionalidad del despido en consonancia con el interés público.

En resumen, el despido disciplinario del personal laboral de las Administraciones Públicas se basa en una serie de causas establecidas en la normativa aplicable, cuyo propósito es garantizar la eficiencia, el cumplimiento de los deberes laborales y el respeto a los principios fundamentales, sin perjuicio de los derechos laborales de los trabajadores. El procedimiento de despido disciplinario debe llevarse a cabo conforme a los principios de legalidad, audiencia y defensa, y las consecuencias del despido deben ajustarse a lo establecido en la normativa laboral correspondiente. En última instancia, el despido disciplinario busca mantener la disciplina y asegurar la adecuada prestación del servicio público, promoviendo así un entorno laboral justo y respetuoso.

La investigación ha permitido identificar, en consideración personal del autor, la particularidad más relevante del despido disciplinario de los trabajadores que conforman la relación laboral especial del personal laboral de las administraciones públicas, que radica en el contexto en el que se desarrolla su actividad laboral, al tratarse de empleados que prestan servicios para las administraciones públicas, por lo que el despido disciplinario está sujeto a una serie de consideraciones legales y administrativas específicas, que difieren de las relaciones laborales del sector privado. Esta característica más destacada en este tipo de despido consiste en la necesidad de fundamentar y justificar de manera sólida las causas del despido, considerando que el personal laboral de las administraciones públicas goza de ciertas garantías y protecciones adicionales derivadas de su relación con el sector público. Por ende, las decisiones de despido deben cumplir con los principios de imparcialidad y legalidad, asegurando que no existan motivos discriminatorios o arbitrariedades en la terminación del contrato laboral. Además, en este contexto, el proceso de despido disciplinario implica procedimientos administrativos especiales y la intervención de órganos colegiados o comisiones de evaluación para evaluar la procedencia de la sanción: la participación de estas instancias adicionales busca salvaguardar los derechos del trabajador y garantizar una revisión objetiva de los hechos antes de tomar una decisión definitiva de despido.

En conclusión, el despido disciplinario del personal laboral de las administraciones públicas se caracteriza por la necesidad de seguir procedimientos legales y administrativos específicos, garantizando la imparcialidad y el respeto de los derechos del trabajador, lo que exige un enfoque riguroso y transparente en la toma de decisiones de despido, asegurando el cumplimiento de las normativas y regulaciones propias del ámbito público y el respeto de los principios fundamentales del derecho laboral.

Personal laboral de la Administración General del Estado según su convenio colectivo

El despido disciplinario en el ámbito de las relaciones laborales especiales de personal laboral de la Administración General del Estado, de acuerdo con su convenio colectivo, presenta particularidades que están en sintonía con la naturaleza y los objetivos de la administración pública, como la razón de ser específica de este tipo de despido, que radica en la necesidad de garantizar el correcto funcionamiento de la Administración, así como en asegurar que los empleados públicos cumplan con sus deberes y responsabilidades de manera ética y eficiente.

La configuración específica de la causa para el despido disciplinario en este contexto se enmarca en conductas que puedan afectar la imagen y la integridad de la Administración General del Estado, lo que puede incluir acciones que menoscaben la confianza pública en la institución, incumplimientos graves de funciones y obligaciones laborales, así como conductas que puedan socavar la misión y los valores de la administración pública. Así, y respecto al régimen disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado, es menester resaltar la trascendencia del convenio colectivo único que ha regulado sus relaciones laborales desde hace algunos lustros, y que se encuentra en su cuarta versión. Esta regulación pactada reviste una relevancia incuestionable en lo que respecta a la regulación de las disposiciones disciplinarias, en tanto que establece un marco jurídico específico que establece los derechos y deberes de los servidores públicos, así como sobre los procedimientos sancionatorios aplicables en casos de contravención. Entre las causas específicas de esta relación laboral, la tesis ha analizado: en lo concerniente a la transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza, se erige como una falta grave susceptible de conllevar medidas disciplinarias, ya que esta actuación vulnera la relación de confianza inherente al vínculo laboral entre el empleado y la Administración, lo cual puede comprometer el adecuado desenvolvimiento de los servicios públicos; la tergiversación voluntaria o manipulación dolosa de datos por parte del personal laboral también conlleva una falta grave, al ser un proceder que afecta la veracidad de la información que puede acarrear consecuencias negativas en la toma de decisiones administrativas, por lo cual resulta imperativo imponer sanciones que salvaguarden la integridad de los servicios públicos; las inasistencias injustificadas al trabajo y el incumplimiento no justificado del horario laboral también constituyen situaciones que pueden desencadenar medidas disciplinarias, son conductas que menoscaban la eficiencia y el correcto funcionamiento de los servicios públicos, motivo por el cual resulta necesario velar por la

puntualidad y el cabal cumplimiento de las obligaciones laborales; la habitual embriaguez o toxicomanía en el ámbito laboral son consideradas faltas graves, puesto que socavan la capacidad del empleado para desempeñar adecuadamente sus funciones, por lo que resulta menester la imposición de sanciones disciplinarias a fin de preservar la integridad de los servicios públicos y garantizar un entorno laboral seguro y productivo, la tolerancia o encubrimiento de faltas graves o muy graves por parte del personal laboral también puede ser objeto de medidas disciplinarias, al ser una conducta que implica una falta de responsabilidad que puede minar la eficacia y transparencia de la Administración, razón por la cual se hace necesario adoptar medidas que propendan al mantenimiento de la disciplina y la integridad en el ámbito laboral; el incumplimiento de las obligaciones relativas a la prevención de riesgos laborales también configura una falta disciplinaria, debido a que la salvaguardia de la seguridad y la salud de los trabajadores se erige como una prioridad en el entorno laboral, y la contravención de estas obligaciones puede poner en riesgo la integridad física y mental del personal, justificando, por consiguiente, la imposición de sanciones disciplinarias.

Finalmente, resulta imperativo destacar la trascendencia de contar con requisitos formales y reglas de procedimiento precisas y claras en el ámbito disciplinario, ya que dichas normas garantizan el respeto al debido proceso y aseguran la protección del derecho de defensa de los empleados, así como la aplicación justa y equitativa de las medidas disciplinarias. La especialidad de los requisitos y procedimientos para el despido disciplinario se justifica por la necesidad de equilibrar los derechos laborales de los empleados con los intereses de la Administración, procedimientos que suelen contemplar la participación de órganos colegiados o comités de evaluación, así como la posibilidad de recursos administrativos y judiciales para asegurar la transparencia y legalidad del proceso. Además, dada la relevancia del servicio público, es común que existan medidas cautelares durante el proceso de despido para evitar que las presuntas conductas indeseables tengan un impacto negativo en el funcionamiento administrativo.

En síntesis, el estudio del régimen disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado según su convenio colectivo revela la importancia de establecer un marco normativo sólido y preciso que regule las conductas sancionables y las consecuencias disciplinarias correspondientes, con una serie de medidas que contribuyen a salvaguardar la

legalidad, la eficiencia y la integridad de los servicios públicos, garantizando un entorno laboral disciplinado y propicio para el cumplimiento de los fines administrativos.

La investigación ha permitido identificar la particularidad más relevante del despido disciplinario de los trabajadores que conforman la relación laboral especial del personal laboral de la Administración General del Estado, según su convenio colectivo, que radica en la aplicación de las normas y procedimientos específicos establecidos en dicho convenio: al tratarse de empleados que prestan servicios para la administración pública central, el despido disciplinario está regido por un convenio colectivo que contempla particularidades y garantías adicionales en comparación con las relaciones laborales del sector privado. Por ello, la característica más destacada en este tipo de despido se encuentra en la necesidad de seguir los pasos y requisitos establecidos en el convenio colectivo para proceder con la terminación del contrato laboral. Estos pasos incluyen la notificación y justificación adecuada de las causas del despido, así como la participación de órganos colegiados o comisiones de evaluación para revisar la procedencia de la sanción, todo ello con el objetivo de asegurar un proceso transparente y respetuoso de los derechos del trabajador.

En conclusión, el despido disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado, conforme a su convenio colectivo, se caracteriza por la aplicación de normas y procedimientos específicos que garantizan la protección de los derechos del trabajador y la observancia de los principios fundamentales del derecho laboral, particularidad que requiere un estricto cumplimiento de las disposiciones establecidas en el convenio colectivo, asegurando un proceso de despido disciplinario justo y equitativo para el trabajador involucrado.

BIBLIOGRAFÍA

1. General
2. Metodología
3. Alta dirección
4. Empleados de hogar
5. Penados en instituciones penitenciarias
6. Deportistas profesionales
7. Artistas, técnicos y auxiliares de las artes escénicas
8. Representantes de comercio y operadores mercantiles
9. Personas con discapacidad
10. Residentes en centros sanitarios
11. Abogados
12. Personal civil en establecimientos militares
13. Personal laboral en la Administración Pública

1. GENERAL

AGUILAR GARCÍA, I. *El despido disciplinario: causas, forma, calificación, efectos* (Trabajo fin de grado). Tutor: Susana de la Casa Quesada. Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Jaén, 2017.

AGUILAR GONZÁLEZ, M. C. «De la improcedencia a la nulidad en el despido disciplinario sin causa. SJS Las Palmas de Gran Canaria, núm. 9, de 23 de mayo de 2017 (AS 2017, 687)». *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2018, núm. 207, pp. 285-291. ISSN 2444-3476.

AGUILERA IZQUIERDO, R. (1997). *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*. Navarra: Aranzadi Editorial.

ALARCON CARACUEL, M. R. “La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1986, núm. 28.

ALEMÁN RODRÍGUEZ, J. «Procedimiento sancionador. El alumbramiento de los principios básicos y sus garantías». *Revista Digital CEMCI*. 2018, núm. 38, pp. 1-26. ISSN 1989-2470.

ALFONSO MELLADO, C. L. *Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante el desarrollo de la relación laboral*. Ed: Tirant lo Blanch, 1ª edición, Madrid, 1994.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E. *Derecho del Trabajo*. Ed: Thomson Civitas, 23ª edición, Madrid, 2005.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. «Informe sobre la regulación del despido en Europa». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2009, núm. 99, pp. 259-297. ISSN 0213-0750.

ÁLVAREZ MORENO, A. «Comentario a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 20 de diciembre de 2017, por la que se estima la procedencia del despido disciplinario de profesional de deportes de medios audiovisuales. STSJ Madrid, de

20 diciembre 2017 (AS 2018, 360)». *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*. 2018, núm. 59 (abril-junio 2018). ISSN 2171-5556.

ÁNGEL QUIROGA, M. «Acoso moral en el trabajo: de su construcción jurisprudencial a una necesaria regulación legal». *Foro, Nueva época*. 2018, vol. 21, núm. 1, pp. 451-473.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A. «Delito y despido disciplinario: A propósito de la SJS núm. 4 de Sevilla, de 10 de julio de 2018 (núm. 225/2018)». *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2019, núm. 220, pp. 277-284. ISSN 2444-3476.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A. «Situación actual de las libertades de expresión e información en España ¿Es causa de despido que un trabajador esté imputado por la comisión de un delito?». *Anuario de la Facultad de Derecho*. 2017, núm. 33, pp. 10-10. ISSN-e 0213-988X.

ASQUERINO LAMPARERO, M. J. «El período de prueba en las relaciones laborales especiales». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2017, núm. 139, pp. 181-213. ISSN 0213-0750.

BARRACHINA VILLAGRASA, E. *Despido disciplinario* (Trabajo fin de máster). Director: Ángel del Val Tena. Universidad de Zaragoza, Facultad de Derecho, Zaragoza, 2018.

BAYÓN CHACÓN, G. “El ámbito de aplicación personal de las normas de Derecho del Trabajo”. *Revista de Política Social*, 1966, núm. 71, pp. 5-24.

BENAVENTE TORRES, M. I. «Un aspecto jurídico especialmente problemático: la extinción de la relación laboral». *Lex Social, Revista Jurídica de los Derechos Sociales*. 2019, núm. 2 (9), pp. 250-274. ISSN 2174-6419.

BLANCO BÚA, L. *Aspectos principales del despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Tutor: Yolanda Maneiro Vázquez. Universidad de Santiago de Compostela, Facultad de Relaciones Laborales, Santiago de Compostela, 2016.

CALVO GONZÁLEZ, J. «Certeza jurídica e ignorancia del Derecho». *Actualidad Jurídica Aranzadi*. 2007, núm. 719 (16), pp. 8-9.

CÁMARA BOTÍA, A. “El despido y la conciliación de la vida familiar y laboral”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del trabajo*, 2017, núm. 133, pp. 269-311. ISSN: 2254-3295.

CAMÓS VICTORIA, I. «Despido disciplinario e incumplimiento del código de conducta de la empresa. Comentario a la Sentencia del TSJ de Castilla la Mancha, de 9 de febrero de 2017 (Rec. núm. 1697/2016)». *IUSLabor*. 2017, núm. 2, pp. 1-15. ISSN 1699-2938.

CAMPS RUIZ, L. M. y RAMIREZ MARTÍNEZ, J. M. *Derecho del trabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.

CANO GALÁN, Y. «La licitud de la prueba obtenida mediante el control del correo electrónico corporativo: aplicación de la doctrina del asunto Barbulescu II». *Diario La Ley*. 2018, núm. 9194. ISSN 1989-6913.

CASTILLO BLANCO, F. A. «El principio de seguridad jurídica: especial referencia a la certeza en la creación del Derecho». *Documentación Administrativa*. 2003, núm. 263-264, pp. 21-72. ISSN 0012-4494.

CASTRO ARGÜELLES, M. A. «Los derechos fundamentales inespecíficos en el proceso laboral». *XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pamplona*. 2014, pp. 183-257. ISBN 978-84-15305-68-2. <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/handle/2454/10906>.

CEA EGAÑA, J. L. «La seguridad jurídica como derecho fundamental». *Revista de derecho*. 2004, núm. 1 (11), pp. 47-70. ISSN 0717-5345.

CEINOS SUÁREZ, A. «Despido y extinción del contrato de trabajo». En GARCÍA MURCIA, J.: *Condiciones de empleo y relaciones de trabajo en el derecho de la Unión Europea: un*

estudio de jurisprudencia del tribunal de justicia. 2017, Madrid: Ed. THOMSON REUTERS ARANZADI, 1ª ed., pp. 759-802.

COBO AYUELA, A. «Trabajadora que hurta en otro centro de la empresa fuera de su jornada y horario de trabajo: despido disciplinario procedente». *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*. 2018, núm. 130, pp. 74-75. ISSN 1886-4244.

CRUZ VILLALÓN, J. *Compendio de derecho del trabajo*. 12ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019.

CHAMORRO DE LA HORRA, O. M. *El despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Director: Carmen Pascual Allen. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias del Trabajo, Valladolid, 2016.

CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A. M. «La improcedencia judicial del despido objetivo por razones formales: la aplicación de la facultad de subsanación prevista en el artículo 110.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2018, núm. 48. ISSN-e 1696-9626.

DELGADO UCELAY, I. «Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo». En CARMONA POZAS, F. (Coord.) et al: *Estudios sobre el despido disciplinario*. 1992, Madrid: Ed. ACARL, pp. 121-140.

DE MESQUITA, L. J. «El poder disciplinario laboral». *RPS*. 1951, núm. 9, pp. 9-27. Disponible en Internet: http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_009_009.pdf.

DE NIEVES NIETO, N. y CRISTÓBAL RONCERO, R. «La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario (art. 54.2.d)». *Actualidad laboral*. 2005, núm. 2. ISSN 0213-7097.

DÍAZ CANEJA, A. M. *El despido disciplinario: forma, lugar, tiempo, calificación y efectos*. 1ª ed. Navarra: Colección Cuadernos de Aranzadi Social. Editorial Thomson Reuters Aranzadi, 2009.

DIEGO DíEZ, I. *Las causas y las formas en el despido disciplinario. Especial referencia a las ofensas verbales y físicas* (Trabajo fin de grado). Tutor: Ana María Badiola Sánchez. Universidad de Cantabria, Facultad de Derecho, Santander, 2015.

ESCRIBANO ROSA, M. C. *El tratamiento jurídico del acoso moral laboral* (Trabajo fin de grado). Tutor: Esmeralda Arribas Clemente. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Comunicación, Valladolid, 2012.

ESPESO ALONSO, S. *El acoso moral en el trabajo* (Trabajo fin de máster). Director: Ignacio González del Rey Rodríguez. Universidad de Oviedo, Oviedo, 2016.

FABREGAT MONFORT, G. (1 de marzo de 2017). *El despido disciplinario* (Doctrina. Documento TOL4.591.725). Vademécum Laboral, 5ª edición, 2017. Recuperado de <http://www.tirantonline.com>

FALGUERA BARÓ, M. A. «La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral». *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*. 2016, vol. 6, núm. 1, pp. 33-71. ISSN 2174-6419.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. *Tratado del despido*. 1ª ed. Madrid: Wolters Kluwer, 2018.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2018). Despido disciplinario. En FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (Ed.), *Tratado del despido* (pp. 69-100). Madrid, España: Wolters Kluwer.

FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, A. *La forma y las causas del despido disciplinario. Especial referencia a la transgresión de la buena fe contractual* (Trabajo fin de grado). Tutor: Ana María Badiola Sánchez. Universidad de Cantabria, Facultad de Derecho, Santander, 2014.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O. L. *Derecho de daños y responsabilidad vicaria del empleador*. 1ª ed. Madrid: Dykinson, 2020.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O. L. «La casación para unificación de doctrina y el requisito de la identidad de hechos comparados en los despidos disciplinarios. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 18/2019, de 10 de enero». *Revista de trabajo y seguridad social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos*. 2019, vol. 435, 2019, pp. 170-177. ISSN 1138-9532.

FERNÁNDEZ MIRALLES, B. *Las causas del despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Tutor: Juan José Sevilla Sánchez. Universidad de Alicante, Facultad de Derecho, Alicante, 2017.

FUSTER PONT, M. *El despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Tutor: Raquel M.^a Rodríguez Izquierdo. Universidad de Barcelona, Facultad de Derecho, Barcelona, 2019.

GALLEGO MOYA, F. «La indisciplina o desobediencia en el trabajo como causa de despido. Análisis de la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Murcia». *Revista de información laboral*. 2018, núm. 3, pp. 99-115. ISSN 0214-6045.

GALLEGO MOYA, F. «Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo como causa de despido. Análisis de la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Murcia». *Revista de información laboral*. 2018, núm. 3, pp. 81-97. ISSN 0214-6045.

GALLEGO MOYA, F. «Las ofensas verbales o físicas como causa de despido en la doctrina del TSJ de Murcia». *Revista de información laboral*. 2018, núm. 1, pp. 117-138. ISSN 0214-6045.

GALLEGO MOYA, F. «Un despido disciplinario con incidencias formales, procesales y probatorias. SJS núm. 2 de Valencia, de 18 agosto 2017 (AS 2017, 2026)». *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2018, núm. 211, pp. 253-260. ISSN 2444-3476.

GÁRATE CASTRO, F. J. «La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado». En CARMONA POZAS, F. (Coord.) et al: *Estudios sobre el despido disciplinario*. 1992, Madrid: Ed. ACARL, pp. 249-294.

GARCÍA LÓPEZ, R. «Consideraciones en torno a la figura del despido». *Revista de Política Social*. 1984, núm. 143, pp. 47-91.

GARCÍA NINET, J. I. «Ofensas verbales o físicas al empresario o a otras personas del entorno empresarial». En CARMONA POZAS, F. (Coord.) et al: *Estudios sobre el despido disciplinario*. 1992, Madrid: Ed. ACARL, pp. 161-212.

GARCÍA NINET, J. I. «El convenio 158 de la OIT (1982) sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y su cumplimiento por España». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2015, núm. 117, pp. 39-73. ISSN 2254-3295.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de derecho del trabajo*. 7ª ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017.

GARCÍA QUIÑONES, J. C. *La conciliación en el proceso laboral* (Tesis doctoral). Director: Fernando Pérez-Espinosa Sánchez. Universidad Complutense de Granada, Facultad de Derecho, Madrid, 2003.

GARCÍA RODRÍGUEZ, B. *Jurisprudencial constitucional*. Madrid: Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (2), BOE, 2018.

GARCÍA SAN JOSÉ, L. *El proceso disciplinario* (Trabajo fin de máster). Director: José Manuel del Valle Villar. Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, 2018.

GARCÍA VALDÉS, C., MESTRE DELGADO, E. y FIGUEROA NAVARRO, C. *Lecciones de derecho penal. Parte especial*. 3ª ed. Madrid: Editorial Edisofer, 2017.

GILARRANZ TRAPERO, E. *El despido disciplinario. Aspectos sustantivos y procesales* (Trabajo fin de máster). Director: José Manuel del Valle Villar. Universidad de Alcalá. Alcalá de Henares, 2019.

GOERLICHT PESET, J. M. “Evolución reciente de los criterios de calificación del contrato de trabajo”. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 1998, núm. 3, pp. 100-120. ISSN: 1137-0912.

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. *La causalidad del despido disciplinario*. 1ª ed. Navarra: Colección Estudios de Derecho Laboral. Editorial Thomson Reuters Civitas, 2009.

GUILLAMÓN FERNÁNDEZ, J., BARAJA RODRÍGUEZ, E., y ACALE SÁNCHEZ, M. «Derecho disciplinario y seguridad jurídica». *Rueda@. Revista Universidad, Ética Y Derechos*. 2016, vol. 1, pp. 83-108. Recuperado: <https://revistas.uca.es/index.php/Rueda/article/view/2588/2234>.

IGARTUA SALAVERRIA, J. «El sometimiento del juez a la ley, la certeza y la fuerza vinculante de la doctrina del Tribunal Supremo». *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*. 2006, núm. 40, pp. 59-78. ISSN 0008-7750.

IGLESIAS CABERO, M. «Transgresión de la buena fe contractual». En CARMONA POZAS, F. (Coord.) et al: *Estudios sobre el despido disciplinario*. 1992, Madrid: Ed. ACARL, pp. 213-248.

JIMÉNEZ JIMÉNEZ, J. *La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador (art. 50 ET) en supuestos de acoso laboral* (Trabajo fin de grado). Director: Elena Sierra Hernáiz. Universidad Pública de Navarra, Facultad de Ciencias Jurídicas, Pamplona, 2017.

JIMENA QUESADA, L. «El Comité Europeo de Derechos Sociales: valor jurídico de sus resoluciones». *Documentación Laboral*, 2022, núm. 125, pp. 75-90.

LABIANO TABAR, A. «Despido disciplinario. ¿Dónde está el límite del poder sancionador?: STS 669/2017, DE 21 SEPTIEMBRE 2017 (RJ 2017, 257363)». *Revista Aranzadi Doctrinal*. 2018, núm. 1, pp. 153-154. ISSN 1889-4380.

LAFUENTE PASTOR, V. P. *El control judicial de los despidos*. 1ª ed. Albacete: Editorial Bomarzo, 2021.

LAFUENTE PASTOR, V. P. «El coste del despido injusto en España y su reconfiguración a la luz del derecho internacional». *Dictum, Revista de Ciencias Jurídicas y Políticas*, 2023, vol. 2, núm. 1, pp. 32–57.

LAUROBA LACASA, M. E. «El principio de seguridad jurídica y la discontinuidad del derecho». *Louisiana Law Review*. 2003, núm. 4 (63), pp. 1245-1275.

LIFANTE VIDAL, I. «Seguridad jurídica y previsibilidad». *Doxa: Cuadernos de filosofía del derecho*. 2013, núm. 36, pp. 85-106. ISSN 0214-8676.

LÓPEZ GANDÍA, J. *Las relaciones laborales especiales*. Ed: Bomarzo, Albacete, 2008.

LÓPEZ INSUA, B. M. «Despido discriminatorio por razón de discapacidad y transversalidad de género». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2019, núm. 53, ISSN-e 1696-9626.

LÖSING, N. «Estado de Derecho, seguridad jurídica y desarrollo económico». *Anuario iberoamericano de justicia constitucional*. 2002, núm. 6, pp. 273-298. ISSN 1138-4824.

LOURIDO RICO, A. M. «La articulación de las relaciones entre la seguridad jurídica y la justicia de la cosa juzgada y algunos de los mecanismos procesales que permiten desconocerla». *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*. 2003, núm.7, pp. 493-510. ISSN 1138-039X. ISSN-e 2530-6324.

LUGO GARFIAS, M. E. «El derecho al trabajo. Sus alcances jurídicos e interpretación judicial». *Revista de Derecho de la UNED (RDUNED)*. 2016, núm. 19, pp. 379-410. ISSN 2255-3436.

MAGRO SERVET, V. *Guía práctica sobre responsabilidad penal de empresas y planes de prevención (compliance)*. 1ª ed. Madrid: Wolters Kluwer, 2017.

MALDONADO MONTOYA, J. P. «Profesores de religión en centros públicos de enseñanza». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2015, núm. 118, pp. 393-418. ISSN 2254-3295.

MALO OCAÑA, M. A. «La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico». *Revista de Historia Económica. Journal of Iberian and Latin American Economic History*. 2005, núm. 1 (23), pp. 83-116. ISSN 0212-6109.

MANUBENS SOTO, M. *La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario* (Trabajo fin de grado). Director: Francesc Pérez Amorós. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, 2015.

MARTÍN VALVERDE, M. *Estudio preliminar. La formación de derecho del trabajo en España*. En VV.AA.: *La legislación social en la historia de España: de la revolución liberal a 1936*. Madrid: Congreso de los Diputados, 1987.

MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. *Tratado práctico de derecho del trabajo vol. II*. 2ª ed. Navarra: Editorial Thomson Reuters Aranzadi, 2012.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del trabajo*. 28ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019.

MARTÍNEZ SALDAÑA, D. «Despido disciplinario por bajo rendimiento declarado judicialmente como procedente: Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 4 de abril de 2017». *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2019, núm. 226, pp. 295-303. ISSN 2444-3476.

MELLA MÉNDEZ, L. “La responsabilidad civil por daños en el contrato de trabajo”. *Segunda Ponencia Temática. La responsabilidad civil por daños en las relaciones laborales: XXIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2013, págs. 161-254. ISBN: 978-84-15305-54-5.

MERCADER UGUINA, J. R. *Lecciones de derecho del trabajo*. 9ª ed. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, 2016.

MOLERO MANGLANO, C., LÓPEZ ÁLVAREZ, A. M., MATORRAS DÍAZ-CANEJAS, A. y SÁNCHEZ CERVERA, J. M. *Manual de derecho del trabajo*. 15ª ed. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, 2017.

MONEREO PÉREZ, J. L. *Protección en caso de despido disciplinario (art. 30)*, en MONEREO ATIENZA, C. (Dir. y coord.) y MONEREO PÉREZ et al. *La Europa de los Derechos: estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*. Granada: Editorial Comares, 2012.

MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. N. *Manual de derecho del trabajo*. 17ª ed. Granada: Editorial Comares, 2017.

MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*. 40ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019.

MONTOYA MELGAR, A. «La estabilidad en el empleo en el Derecho del Trabajo en España». *Revista de Política Social*. 1978, núm. 118. ISSN 0034-8724.

MONTOYA MELGAR, A. «Estabilidad en el empleo, globalización económica y “flexiseguridad”». En GIL y GIL, J. L. y DEL VALLE VILLAR, J. M. (Coord.) et al: *El despido disciplinario. Homenaje al profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*. 2009, Madrid: Ed. Cinca.

MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J. M., SEMPERE NAVARRO, A. V., RÍOS SALMERÓN, B., CAVAS MARTÍNEZ, F. y LUJÁN ALCARAZ, J. *Curso de procedimiento laboral*. 12ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2019.

MORALES TÁMARA, A. «De la seguridad a la inseguridad jurídica en la potestad sancionadora disciplinaria (Análisis de la sentencia de la Sala Plena del Consejo de Estado, del 29 de septiembre de 2009)». *Revista Digital de Derecho Administrativo*. 2010, núm. 4, pp. 23-41. ISSN-e 2145-2946.

MORALES VALLEZ, C. «Sobre los requisitos para que una falta de desobediencia sea constitutiva de un despido procedente: Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 1171/2019, de fecha 06/03/2019 (Recurso núm. 70/2019)». *Revista Aranzadi Doctrinal*. 2019, núm. 11. ISSN 1889-4380.

MORENO DEL TORO, C. «Poder disciplinario, proporcionalidad y discrecionalidad en la imposición de las sanciones. Sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha, de 7 de junio de 2005». *Temas Laborales: Revista andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. 2009, núm. 101, pp. 255-265. ISSN 0213-0750.

MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014.

NORES TORRES, L. E. «Doctrina. La embriaguez y la toxicomanía como causas de despido disciplinario». *Revista Española de Drogodependencias*. 2004, núm. 29 (3 y 4), pp. 277-288.

NOVO GAGO, P. *Despido laboral por el uso de velo islámico* (Trabajo fin de grado). Tutor: Pilar Álvarez Barbeito. Universidad de La Coruña, Facultad de Derecho, La Coruña, 2017.

OJEDA AVILÉS, A. «El cúmulo de causas en el despido disciplinario». *Revista Trabajo y Derecho*. 2023, núm. 106, pp. 1-28.

OLLERO, A. (2019). *La tarea judicial: sujeción a la ley y seguridad jurídica* [Transcripción de sesiones]. Consejo General de Economistas de España, Confederación Española de Organizaciones Empresariales. <http://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/Composicion-Organizacion/documentos-magistrados/OlleroTassara/OtrasPublicaciones/IV-54-345-117-ECON-UIMP.pdf>

ORTEGA LOZANO, P. G. «Las ofensas verbales o físicas en la relación laboral». *Derecho de las relaciones laborales*. 2019, núm. 6, pp. 601-615. ISSN 2387-1113.

ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018.

ORTEGA LOZANO, P. G. «El despido disciplinario por indisciplina o desobediencia en el trabajo: artículo 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores». *Derecho de las relaciones laborales*. 2016, núm. 8, pp. 754-775. ISSN 2387-1113.

OTEROS VALCARCE, G. «Compatibilidad y distinción de indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas». *Jurisdicción Social, Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces por la democracia*. 2018, núm. 193, 24-31.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. «La indisciplina o desobediencia en el trabajo». En CARMONA POZAS, F. (Coord.) et al: *Estudios sobre el despido disciplinario*. 1992, Madrid: Ed. ACARL, pp. 141-160.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Ed: Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2020.

PARADA CHACÓN, J. *Las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo: aspectos críticos* (Trabajo fin de grado). Directora: Ana Matorras Díaz-Caneja. Universidad Pontificia Comillas, Facultad de Derecho, Madrid, 2020.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. «La seguridad jurídica desde la filosofía del Derecho». *Anuario de Derechos Humanos. Universidad Complutense de Madrid*. 1990, núm. 6, pp. 215-229. ISSN 0212-0364.

PEDRAJAS MORENO, A. «Derecho a la presunción de inocencia y proceso de trabajo». *Derecho Privado y Constitución*. 1994, núm. 4, pp. 223-272. ISSN 1133-8768.

PÉREZ AMORÓS, F. (2006). *Los efectos jurídicos y económicos del despido disciplinario procedente, improcedente y nulo en el ordenamiento jurídico laboral español* [PDF]. Repositorio Universitario de Nicaragua, Consejo Nacional de Universidades. <https://repositorio.upoli.edu.ni/247/1/197-630-1-PB.pdf>

PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. «Las fuentes del derecho del trabajo». En GOERLICH PESET, J. M. (Coord.) et al: *Derecho del Trabajo*. 2023, Madrid: Ed. TIRANT LO BLANCH, 11ª ed., pp. 51-90.

PÉREZ LUÑO, A. E. «Seguridad jurídica y sistema cautelar». *Doxa: Cuadernos de filosofía del derecho*. 1990, núm. 7, pp. 327-341. ISSN 0214-8876.

PÉREZ LUÑO, A. E. «La seguridad jurídica: una garantía del derecho y la justicia». *BFD: Boletín de la Facultad de Derecho de la UNED*. 2000, núm. 15, pp. 25-38. ISSN 1133-1259.

PÍREZ LEDESMA, A. «Drogodependencias: entre la enfermedad y el despido disciplinario». *Observatorio temático de jurisprudencia. Trabajo y Derecho*. 2018, núm. 37, pp. 86-96.

PÉREZ REY, J. *El despido disciplinario*. Albacete: Manuales Prácticos. Editorial Bomarzo, 2013.

PÉREZ REY, J. y TRILLO PÁRRAGA, F. *El despido disciplinario*. 2ª ed. Albacete: Manuales Prácticos. Editorial Bomarzo, 2020.

POLO OSSORIO, M. M. *Análisis jurídico-penal de la discriminación en el ámbito laboral* (Trabajo fin de grado). Tutor: Fátima Pérez Ferrer. Universidad de Almería, Facultad de Derecho, Almería, 2014.

POMARES CINTAS, E. *El derecho penal ante la explotación laboral y otras formas de violencia en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

POQUET CATALÁ, R. «Doctrina consolidada: el consumo aislado de drogas se incardina en el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y no por toxicomanía (a propósito de la STSJ Castilla y León, de 1 de octubre de 2018, rec. núm. 1371/2018)». *Derecho de las relaciones laborales*. 2019, núm. 8, pp. 839-848. ISSN 2387-1113.

PUIG HERNÁNDEZ, M. A. *La protección de la libertad ideológica frente al trato discriminatorio en la relación jurídico-laboral* (Tesis doctoral). Director: Ricardo García Manrique. Universidad de Barcelona, Facultad de Derecho, Barcelona, 2018.

PURCALLA BONILLA, M. A. «Despido disciplinario por "trabajo" en situación de incapacidad temporal: SJS 3 Santander núm. 360/2017, 30 octubre (AS 2018, 350)». *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2019, núm. 217, pp. 281-290. ISSN 2444-3476.

POQUET CATALÁ, R. «Doctrina consolidada: el consumo aislado de drogas se incardina en el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y no por toxicomanía (A propósito de la STSJ Castilla y León, de 1 de octubre de 2018, rec. núm. 1371/2018)». *Derecho de las Relaciones Laborales*. 2019, núm. 8, pp. 839-848. ISSN 2387-1113.

REIS DE ARAUJO, A. *La dignidad humana como límite al poder de control empresarial* (Tesis doctoral). Director: Fernando Valdés Dal-Ré. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 2017.

Remón Peñalver, J. (2015). *La lucha por la seguridad jurídica* [PDF]. Actualidad Jurídica Uría & Menéndez, núm. especial, diciembre 2006. <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/1606/documento/art05.pdf>

RODRÍGUEZ CARDO, I. A. *Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador*. Oviedo: Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, 2009. ISBN: 978-84-691-8628-2.

RODRIGO LARA, M. B. *La libertad de pensamiento y creencias de los menores de edad* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 2004.

ROMERO BURILLO, A. M. «Las nuevas TICs y el despido disciplinario del trabajador». *Revista de derecho social*. 2019, núm. 85, pp. 31-54. ISSN 1138-8692.

ROMERO DÍAZ, C. *El despido nulo* (Trabajo fin de máster). Director: José Manuel del Valle Villar. Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, 2017.

ROSADO IGLESIAS, G. «Seguridad jurídica y valor vinculante de la jurisprudencia». *Cuadernos de derecho público*. 2006, núm. 28, pp. 83-123. ISSN 1138-2848.

RUBIO RODRÍGUEZ, L. *El acoso sexual laboral: la dificultad de su prueba* (Trabajo fin de grado). Tutor: Consuelo Chacartegui Jávega. Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, 2017.

SALUDAS TRIGO, J. L. *Los límites del deber de obediencia del trabajador en la relación de trabajo: la objeción de conciencia y otros derechos de “resistencia”* (Tesis doctoral). Directores: Joaquín García Murcia y Mónica Llano Sánchez. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 2018.

SÁNCHEZ DEL OLMO, V. «Una nueva sentencia que reabre un viejo debate: la calificación del despido disciplinario (sin causa)». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. 2017, núm. 33, pp. 118-125. ISSN 2386-8090.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. «El despido disciplinario en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos». *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2018, núm. 214, pp. 191-231. ISSN 2444-3476.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. *Las causas del despido disciplinario en la jurisprudencia*. 1ª ed. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2018.

SEIJAS QUINTANA, J. A. «Jurisprudencia civil, seguridad jurídica y otras cosas». *Jueces para la democracia*. 2000, núm. 37, pp. 20-25. ISSN 1133-0627.

SEMPERE NAVARRO, A. V. «Las causas del despido disciplinario en la jurisprudencia». *Actualidad jurídica Aranzadi*. 2018, núm. 43, pp. 12-12. ISSN 1132-0257.

SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M. *El contrato de trabajo. Volumen II. Relacionales laborales especiales y contratos con particularidades*. 1ª Ed. Thomson Reuters, 2011.

SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. *El contrato de trabajo. Volumen IV. La extinción del contrato de trabajo*. 1ª Ed. Thomson Reuters, 2011.

SEVERÍN CONCHA, F. *Derechos fundamentales en el trabajo y derecho internacional* (Tesis doctoral). Director: Fernando Valdés Dal-Ré. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 2017.

TAPIA BALLESTEROS, P. *El delito de discriminación laboral: artículo 314 CP* (Tesis doctoral). Director: Ángel José Sanz Morán. Universidad de Valladolid, Facultad de Derecho, Valladolid, 2012.

TEJERINA CONTRERAS, A. *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral* (Trabajo fin de máster). Director: Carlos Arroyo Abad. Universidad Internacional de la Rioja, Sevilla, 2016.

UGARTEMENDIA ECEIZABARRENA, J. I. «El concepto y alcance de la seguridad jurídica en el Derecho constitucional español y en el Derecho comunitario europeo: un estudio comparado». *Cuadernos de derecho público*. 2016, núm. 28, pp. 17-54. ISSN 1138-2848.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. «Embriaguez habitual y toxicomanía». En CARMONA POZAS, F. (Coord.) et al: *Estudios sobre el despido disciplinario*. 1992, Madrid: Ed. ACARL, pp. 299-324.

VALDÉS DAL-RÉ, F. «Itinerarios circulares del Derecho del Trabajo: del despido libre al despido indemnizado». *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 2001, núm. 1, pp. 127/134. ISSN 0213-0556.

VALDÉS DAL-RÉ, F. «La vinculabilidad jurídica de los derechos fundamentales de la persona del trabajador: una aproximación de Derecho comparado». *Derecho privado y Constitución*. 2003, núm. 17, pp. 499-525. ISSN 1133-8768.

VIDAL LÓPEZ, P. «La imputación penal como causa de despido disciplinario: sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de abril de 2016». *Actualidad jurídica Aranzadi*. 2016, núm. 921, p. 15. ISSN 1132-0257.

VIDAL MARÍN, T. «Técnica legislativa, inserción de la norma en el ordenamiento jurídico y tribunal constitucional». *Teoría y realidad constitucional*. 2013, núm. 31, pp. 323-350. ISSN 1139-5583.

VIVERO SERRANO, J. B. «Drogodependencias: entre la enfermedad y el despido disciplinario». *Trabajo y Derecho*. 2018, núm. 37, pp. 86-96.

VV.AA. *Código penal*. 24ª ed. Madrid: Ed. Tecnos, 2017.

VV.AA. *Constitución española y declaraciones de derechos*. 2ª ed. Madrid: Ed. Tecnos, 2015.

VV.AA. *Derecho del trabajo*. 9ª ed. Navarra: Editorial Thomson Reuters Aranzadi, 2016.

VV.AA. *El despido en España tras la reforma laboral (2012-2014)*. Barcelona: Ediciones Francis Lefebvre, 2018.

VV.AA. *El Derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*. 1ª ed. España: Ediciones Laborum, 2016.

VV.AA. *Guía laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018.

VV.AA. *Legislación laboral básica*. 10ª ed. Madrid: Ed. Tecnos, 2017.

VV.AA. *Lecciones de jurisdicción social*. 2ª ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016.

VV.AA. *Memento Práctico. Despido y otras formas de extinción del contrato de trabajo 2024-2025*. Barcelona: Ediciones Francis Lefebvre, 2023.

VV.AA. *Prácticum proceso laboral 2017*. 1ª ed. Pamplona: Thomson Reuters, 2016.

VV.AA. *Tratamiento integral del acoso*. 1ª ed. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2015.

2. METODOLOGÍA

ALONSO GARCÍA, M. «El método jurídico y su aplicación al Derecho del Trabajo». *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, 1959, vol. I.

ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A. «Metodología y técnicas de investigación en el ámbito jurídico-laboral: bases teóricas». *Texto docente, colección Materia Docente en Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Universidad de Cádiz. Descargado en <https://rodin.uca.es/xmlui/handle/10498/17856>.

ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A. «Reflexiones epistemológicas sobre la investigación académica en las disciplinas de Derecho positivo». *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*. 2018, núm. 21, pp. 77-133. ISSN 1575-7382.

ÁLVAREZ UNDURRAGA, G. *Metodología de la investigación jurídica*. 1ª ed. Santiago de Chile: Universidad Central de Chile, 2002.

ÁLVAREZ UNDURRAGA, G. «Importancia de la metodología de la investigación jurídica en la formación de los estudiantes de Derecho». *Actas del Primer Congreso Nacional de Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*. 2010, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.

BASCUÑÁN VALDÉS, A. *Manual de técnica de la investigación jurídica*. 4ª ed. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1971.

CORTÉS GONZÁLEZ, J. y ÁLVAREZ CISNEROS, S. C. *Manual de redacción de tesis jurídicas*. 1ª ed. México: Amate, 2017.

CRUZ VILLALÓN, J. «La metodología de la investigación en el derecho del trabajo». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2016, núm. 132, pp. 73-121. ISSN 0213-0750.

DE LA BORBOLLA CAMOYÁN, J. R. «Algunas reflexiones sobre metodología de investigación en Derecho del Trabajo». *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 1994, núm. 31, pp. 19-38. ISSN 0213-0750.

ELGUETA ROSAS, M. F. y PALMA GONZÁLEZ, E. E. *La investigación en Ciencias Sociales y Jurídicas*. 2ª Ed. Santiago de Chile: ORION Colección Juristas Chilenos, 2010.

FERNÁNDEZ FLECHA, M. A., URTEAGA CROVETTO, P. y VERONA BADAJOZ, A. *Guía de investigación en Derecho*. 1ª ed. Lima, Perú: Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica del Departamento Académico de Derecho y de la Dirección de Gestión de la Investigación de la PUCP, Universidad Católica del Perú, 2015.

FIX-ZAMUDIO, H. *Metodología, docencia e investigación jurídica*. 4ª ed. Buenos Aires: Editorial Porrúa, 1995.

GARCÍA FERNÁNDEZ, D. «La metodología de la investigación jurídica en el siglo XXI». *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. 2015, pp. 449-466. Recuperado: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/24.pdf>

GIRALDO ANGEL, J. *Metodología y técnica de la investigación bibliográfica*. 2ª ed. Bogotá: Ediciones Librería del Profesional, 1989.

HERNÁNDEZ, S. L. y LÓPEZ, R. (1998). «Fases de la investigación jurídica documental». *Técnicas de Investigación Jurídica*. México: Oxford University Press. 1998, pp. 63-75.

LARA SÁENZ, L. *Procesos de investigación jurídica*. 3ª ed. México: Porrúa, 1996.

LÓPEZ ESCARCENA, S. «Para escribir una tesis jurídica: técnicas de investigación en Derecho». *Revista Ius et Praxis*. 2011, núm. 1, pp. 231-246. ISSN 0717-2877.

LÓPEZ RUIZ, M. *La investigación jurídica en México. Temas, técnicas y redacción*. México: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2005.

LÓPEZ SALAZAR, A. V. «Métodos y técnicas de investigación». *Dikê: Revista de Investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*. 2017, núm. 21, pp. 323-326. ISSN 1870-6924.

MONTOYA MEDINA, D. «Aspectos instrumentales y metodológicos de la investigación universitaria del Derecho del Trabajo». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2018, vol. 6, núm. 3. ISSN 2282-2313.

MORENO LINDE, M. «Metodología de la elaboración de trabajos de investigación jurídica desde un enfoque práctico. El valor de la experiencia profesional». *REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*. 2015, núm.11, pp. 85-96.

OLVERA GARCÍA, J. *Metodología de la investigación jurídica para la investigación y la elaboración de tesis de licenciatura y posgrado*. 1ª ed. Toluca, estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México: M. A. Porrúa, 2015.

OSTAU DE LAFONT DE LEÓN, F. R. Y NIÑO CHAVARRO, L. A. «Metodología de la investigación de la ciencia jurídica laboral: propuesta para la investigación en el mundo del trabajo en el siglo XXI». *Diálogos de Saberes*. 2011, núm. 35, pp. 17-43. ISSN 0124-0021.

PÉREZ CAZARES. M. E. «Problemas de la investigación jurídica y su enseñanza en nivel de posgrado en México». *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*. 2014, núm. 23, año12, pp. 253-274. Buenos Aires, Argentina. ISSN 1667-4154.

PÉREZ FUENTES, G. M. «Propuestas metodológicas para la investigación jurídica aplicada». *Revista Prolegómenos. Derechos y Valores de la Facultad de Derecho*. 2009, vol. 12, núm. 24, pp. 43-57.

PEZZETA, S. «Un marco teórico para la investigación jurídica». *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*. 2011, núm. 22, pp. 114-134. ISSN-e 1138-9877.

RIOFRÍO MARTÍNEZ-VILLALBA, J. C. «La selección del método en la investigación jurídica. 100 métodos posibles». *Revista de Educación y Derecho. Education and Law Review*. 2015, núm. 12, pp. 87-113. ISSN 2013-584X.

SÁNCHEZ ZORRILLA, M. «La metodología en la investigación jurídica: características peculiares y pautas generales para investigar en el Derecho». *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*. 2011, núm. 14, pp. 317-358. ISSN 1575-7382.

SÁNCHEZ ZORRILLA, M. «La versión básica y aplicada de la investigación jurídica pura». *Derecho y cambio social*. 2017, núm. 48. ISSN 2224-4131.

SAUTU, R., BONIOLO, P., DALLE, P. y ELBERT, R. *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. 1ª ed. Buenos Aires: Ed. CLACSO, 2005.

TANTALEÁN ODAR, R. M. «Tipología de las investigaciones jurídicas». *Derecho y cambio social*. 2016, año 13, núm. 943, pp. 1-37. ISSN 2224-4131.

VILLABELLA ARMENGOL, C. M. «La investigación científica en la ciencia jurídica. Sus particularidades». *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.* 2009, núm. 23, pp. 5-37. ISSN 1870-2147.

WITKER, J. «Hacia una investigación jurídica integrativa». *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. 2008, núm. 122, pp. 943-964. ISSN-e 0041-8633.

3. ALTA DIRECCIÓN

ALCÁZAR ORTIZ, S., ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, C. y DE VAL TENA, A. L.: “Régimen jurídico de la relación laboral especial del personal de alta dirección”. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, 2010, núm. 14.

ARTAMENDI, A. “La indemnización por despido de los altos directivos también está exenta”. Disponible en: <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/6810/documento/Tribuna-Empresa-Familiar.pdf?id=11901>

DE VAL TENA, A. L. “El ejercicio del poder disciplinario en la relación laboral especial del personal de alta dirección: sobre el plazo de prescripción de las faltas laborales imputadas al directivo”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2011, núm. 40 (BIB 2011\1165).

HERNÁNDEZ GARCÍA, C. «El contrato de alta dirección». *Boletín Económico de ICE*. 2004, núm. 2.805, pp. III-VII.

HUERTA BRUNA, M. *La relación laboral especial del personal de alta dirección* (Trabajo fin de grado). Director: Sara Alcázar Ortiz. Universidad de Zaragoza, Facultad de Derecho, Zaragoza, 2021.

HURTADO COBLES, J. *Régimen extintivo del contrato de alta dirección. Un estudio práctico de la jurisprudencia y doctrina actual*. 1ª ed. Madrid: Centro de Estudios Financieros (CEF), 2014. ISBN 978-84-454-2824-5.

MOLERO MANGLANO, C. *El contrato de alta dirección*. 3ª ed. Madrid: Civitas, 2011. ISBN: 978-84-470-3591-5.

ORTEGA LOZANO, P. G. «Criterios delimitadores del personal directivo como relación laboral de carácter especial: la reciproca confianza del vínculo». *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social*. 2022, núm. 4, pp. 231-264. ISSN-e 2660-437X.

PERDOMO GONZÁLEZ, N. D. *Estudio de las relaciones laborales comunes y especiales de la alta dirección, administrador o miembro del órgano de dirección* (Trabajo fin de grado). Director: Nicolás Díaz de Lezcano Sevillano. Universidad de Las palmas de Gran Canaria, Facultad de Derecho, Las Palmas de Gran Canaria, 2019.

RAMOS MORAGUE, F. «El contrato de trabajo del personal de alta dirección: peculiaridades extintivas». *Actualidad Jurídica Iberoamericana*. 2021, núm. 14, pp. 970-993. ISSN 2386-4567.

RIZZO LORENZO, G. *La extinción de la relación laboral del personal de alta dirección* (Tesis doctoral). Directores: Jesús Rafael Mercader Uguina y Ana de la Puebla Pinilla. Universidad Carlos III de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 2021.

RODRÍGUEZ COPÉ, M. L. «Los pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de alta dirección». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 1998, núm. 49, pp. 83-132. ISSN 0213-0750.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. «Estatuto jurídico del alto directivo laboral tras la reforma del derecho de sociedades». *Revista del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social*. 2015, núm. 118. ISSN 2254-3295.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. «Alta dirección laboral en el sector público. La nueva relación laboral especial “con peculiaridades” de alta dirección en el empleo público tras el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; RD 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades (BOE de 6 de marzo) y Orden HAP/583/2012, de 20 de marzo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de marzo, por el que se acuerda el Plan de Reestructuración y Racionalización del sector público empresarial y del sector fundacional estatal”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155/2012 (BIB 2012\2802).

VILLALBA ABAD, C. *La relación laboral especial del personal de alta dirección* (Trabajo fin de máster). Directora: Sara Alcázar Ortiz. Universidad de Zaragoza, Facultad de Economía y Empresa, Zaragoza, 2021.

4. EMPLEADOS DE HOGAR

ALARCÓN, M. *El derecho de asociación obrera en España (1893-1900)*. Ed: Ediciones de la Revista de Trabajo, Madrid, 1975.

ASQUERINO LAMPARERO, M. J. “El período de prueba en las relaciones laborales especiales”. *Temas Laborales*, 2017, núm. 139, pp. 182-212.

AYALA DEL PINO, C. “El ámbito de aplicación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar”. *RTSS, CEF*, 2016, núm. 405, pp. 95-128.

AYALA DEL PINO, C. “La extinción del contrato de trabajo de los empleados del hogar en España”. *THEMIS Revista de Derecho*, 2019, núm. 75, pp. 43-62.

AYALA DEL PINO, C. “La ordenación jurídica vigente del trabajo de los empleados del hogar familiar”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2018, núm. 51, pp. 145-162. ISSN: 1133-3677.

BARCELÓN COBEDO, S. “La relación laboral del servicio del hogar familiar tras el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, con una breve aclaración sobre la protección social”. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2012, vol. 5, núm. 1, pp. 107-160. ISSN: 1889-1209.

BURGUERA, M. (2006). “El ámbito de los discursos: reformismo social y surgimiento de la «mujer trabajadora»”. En: *Historia de las mujeres en España y América Latina. Vol. III. Del siglo XIX a los umbrales del siglo XX*. Ed: Cátedra, Madrid, 2006.

CANO GALÁN, Y. “Cuidado con dar de baja en la Seguridad Social a los empleados domésticos tras una discusión: ¿abandono o despido?”. *Diario La Ley*, 2022, núm. 10093, Sección Comentarios de jurisprudencia, de 20 de junio de 2022, Wolters Kluwer. ISSN 1989-6913.

CAÑABATE PÉREZ, J. “‘Servir es distinto a trabajar’: Potestad del cabeza de familia vs. Protección social del servicio doméstico en la dictadura franquista”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014.

CORDERO GORDILLO, V. *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*. RD 1620/2011, de 14 de noviembre. Ed: Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2014. ISBN: 9788490339558.

CRUZ TORMO, E. M. *La relación laboral y de seguridad social de los empleados de hogar* (Trabajo fin de grado). Director: Santiago García Campá. Universidad Jaume I, Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas, Alicante, 2015.

DE LA VILLA GIL, L. E. “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”. *Documentación Laboral*, 1985, núm. extraordinario.

DE LA VILLA GIL, L. E. “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”. *Derecho del trabajo y seguridad social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria* (coord. por Palomeque López, M. C., García-Perrote Escartín, I.; De la Villa Gil, L. E.), 2006, págs. 809-841. ISBN: 84-454-1316-3.

DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M. “La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de seguridad social”. *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 2011, núm. 23, pp. 137-165. ISSN: 1575-720X.

DESDENTADO DAROCA, E. “Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España”. *Investigaciones Feministas*, 2016, vol. 7, núm. 1, pp. 129-148. ISSN: 2171-6080. http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2016.v7.n1.52060

ESPUNY TOMÁS, M. J. “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”. En: *Relaciones Laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014.

ESPUNY, T. M. J. y GARCÍA, G. G. (Eds.). (2015). *Relaciones laborales y empleados del hogar: Reflexiones jurídicas*. Recuperado: <https://ebookcentral.proquest.com>

FERNÁNDEZ FALAGÁN, R. *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar* (Trabajo fin de grado). Director: Henar Álvarez Cuesta. Universidad de León, Facultad de Ciencias del Trabajo, León, 2016.

GARCÍA GONZÁLEZ, G. *El nuevo marco regulador de los empleados de Hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*. Madrid: Dykinson, 2022.

GARCÍA QUIÑONES, J. C. “El desistimiento del empleador en la relación laboral especial de empleados de hogar (Comentario a la STS de 5 de junio de 2002)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2003, núm. 1, pp. 759-768. ISSN: 0213-0556.

GARCÍA TESTAL, E. “La extinción del contrato de trabajo de los trabajadores domésticos en España: un régimen jurídico injustificadamente diferenciado”. *Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, 2019, vol. 9, núm. 2, pp. 275-298. ISSN: 2174-6419.

GRAU PINEDA, C. “El derecho a la formación y a la cualificación profesional en el empleo doméstico”. *Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, 2021, vol. 11, núm. 1, pp. 474-508. ISSN: 2174-6419.

HARTMANN, H. “Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo”. *Papers del Fundació, Fundació Rafael Campalans*, 1979, vol. V, núm. 3, pp. 1-32.

HERNÁNDEZ TOSTE, C. *La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar* (Trabajo fin de grado). Director: Margarita Isabel Ramos. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La laguna, 2016.

LIMA BELLO, D. D. *Relaciones laborales de carácter especial “empleadas de hogar* (Trabajo fin de grado). Director: Henar Álvarez Cuesta. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas de Gran Canaria, 2018.

LLANO SÁNCHEZ, M. “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”. *Actualidad laboral*, 2012, núm. 6. ISSN: 0213-7097.

MEDINA MARTÍN, R. “El cuento de la ‘criada’: empleo del hogar y proteccionismo estatal. Un análisis histórico desde la sociología jurídica feminista”. *Ius fugit: Revista interdisciplinar de estudios histórico-jurídicos*, 2021, núm. 24, pp. 167-187. ISSN: 1132-8975.

MUÑOZ MOLINA, J. “Del régimen especial de empleados de hogar al sistema especial de empleados de hogar. Protección social”. *Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, 2019, vol. 9, núm. 2, pp. 420-440. ISSN: 2174-6419.

NIELFA CRISTÓBAL, G. “Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral”. En: *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Ed: Universidad de Alicante, Alicante, 2003.

OFFENHENDEN, M. “*Si hay que romperse una, se rompe. El trabajo del hogar y la reproducción social estratificada*” (Tesis doctoral). Universidad Rovira i Virgili, Tarragona, 2017.

ORTA CONTRERA, G. C. *Análisis de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar* (Trabajo fin de grado). Director: Víctor Díaz Domínguez. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2015.

OTXOA CRESPO, I. *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas* (Tesis doctoral). Director: Mikel de la Fuente Lavín. Universidad del País Vasco, Leioa, 2012.

PÉREZ POZO, I. *La relación laboral especial de los empleados de hogar* (Trabajo fin de grado). Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, León, 2014.

PIETERS, D. “¿Cómo conseguir una protección social adecuada de los empleados domésticos?”. *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, 2008, núm. 207, pp. 19-38. ISSN: 1130-7331.

QUESADA SEGURA, R. *El contrato de servicio doméstico*. Ed: La Ley, Wolters Kluwer. Madrid, 1991.

QUINTERO LIMA, M. G. “¿Discriminatoria? Regulación de la relación laboral especial de trabajo doméstico”. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, núm. 5, pp. 329-356. e-ISSN: 2660-4884. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.16>

QUINTERO LIMA, M. G. “García González, Guillermo. El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica de la dogmática jurídica”. *Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2023, vol. 4, núm. 1, pp. 206-208. EISSN: 2660-7360. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7647/5989>

RODRÍGUEZ CARDO, I. A. “La relación laboral especial de los empleados de hogar”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del trabajo*, 2015, núm. 118, pp. 49-78. ISSN: 2254-3295.

RODRÍGUEZ COPÉ, M. L. “¿Empleo digno y de calidad: ¿utopía en el trabajo doméstico?”. *Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, 2021, vol. 11, núm. 2, pp. 594-627. ISSN: 2174-6419. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5977>

RODRÍGUEZ COPÉ, M. L. “Limitaciones del derecho al desistimiento en la relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar. Cuantía indemnizatoria y reparación por daños morales de la trabajadora embarazada”. *Temas Laborales*, 2019, núm. 146, pp. 211-222. ISSN: 0213-0750.

ROJO TORRECILLA, E. “García González, Guillermo. El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica de la dogmática jurídica, Madrid, Dykinson, 2022”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 2022, vol. 13, núm. 1, pp. 1–9. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7862>

ROMERAL HERNÁNDEZ, J. “Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias derivadas del trabajo”. *e-Revista Internacional de la Protección Social, e-RIPS*, 2020, vol. V, núm. 2, pp. 115-145. ISSN: 2445-3269. <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2020.i02.07>

ROMERO MIRET, P. *La relación laboral especial y régimen de protección social del servicio del hogar* (Tesis doctoral). Directores: Jesús García Ortega y Sara Ruano Albertos. Universidad de Valencia, Facultad de Derecho, Valencia, 2016.

SÁNCHEZ PUJALTE, L. “El sistema especial de empleados de hogar tras la reforma operada por el Real Decreto-Ley 16/2022”. *Diario La Ley*, 2022, núm. 10196, Sección Tribuna, de 30 de noviembre de 2022, Wolters Kluwer. ISSN 1989-6913.

SÁNCHEZ-RODA NAVARRO, C. “Prestaciones por desempleo y personas trabajadoras del hogar familiar transfronterizas”. *e-Revista Internacional de la Protección Social, e-RIPS*, 2022, vol. VII, núm. 2, pp. 8-11. ISSN: 2445-3269. <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS>

SANZ SÁEZ, C. *Régimen prestacional de las empleadas de hogar: análisis crítico y perspectivas de cambio* (Tesis doctoral). Director: José Antonio Prieto Juárez. Universidad de Castilla-La Mancha, Ciudad Real, 2015.

SCOTT, J. W. “La mujer trabajadora en el siglo XXI”. En: *Historia de las mujeres en Occidente*. Ed: Santillana, Madrid, 1993.

SENDÍN BLÁZQUEZ, A. *El régimen especial de la seguridad social de empleados de hogar: cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Investigación financiada por Fomento de la Investigación de la Protección Social-FIPROS. <http://www.seg-social.es>

5. PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

ANDRÉS LASO, A. “Legislación penal, procesal penal y penitenciaria tras la guerra civil española”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2015, núm. 35.

ANTÓN ONECA, J. “El Código penal de 1848 y D. Joaquín Francisco Pacheco”. *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, 1965, tomo 18, fascículo 3, pp. 473-496. ISSN: 0210-3001.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A. *Cárcel y Derecho del Trabajo. La incidencia de la prisión en el trabajo asalariado y las relaciones laborales especiales de penados en instituciones penitenciarias*. Ed: Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2020.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A. “Visión panóptica de los diferentes “trabajos” en prisión”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 2021, núm. 1, pp. 109-133.

BAVIERA PUIG, I. “La relación laboral especial de los penados en centros penitenciarios y de los menores internados”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, pp. 79-98. ISSN: 2254-3295.

BUENO ARÚS, F. “Algunas cuestiones fundamentales sobre el trabajo penitenciario”. *Estudios Penales y Criminológicos*, 1978, núm. 2, 1977-1978, pp. 255-274. ISSN: 1137-7550.

CAMPS RUIZ, L. M. “La relación laboral penitenciaria”. *Anales de la Universidad de Alicante: Facultad de Derecho*, 1983, núm. 2, pp. 43-70. ISSN: 0212-1778.

CASTAÑON ÁLVAREZ, M. J. “El trabajo penitenciario”. *Diario La Ley*, 2015, núm. 8648.

CERVELLÓ DONDERIS, V. *Derecho Penitenciario*. Ed: Tirant lo Blanch, 2ª edición, Valencia, 2006.

DELGADO DEL RINCÓN, L. E. “El art. 25.2 CE: algunas consideraciones interpretativas sobre la reeducación y la reinserción social como fin de las penas privativas de libertad”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2004, núm. extra-1, pp. 339-370.

DE LA CUESTA ARZAMENDI, J. L. Cárcel y actividad laboral: el derecho de los presos a un trabajo penitenciario resocializador. 1994.

DE LA CUESTA ARZAMENDI, J.L. “El trabajo de los internos en el Derecho Penitenciario español”. *Cuadernos de Derecho Judicial*, 1995, núm. 33.

DE LA VILLA GIL, L. E. “La inclusión de los penados en el Derecho del Trabajo”. *Revista de Estudios Penitenciarios*, 1967, núm. 178-179.

ELÍAS ORTEGA, A. “Aspectos de interés práctico en la regulación de la relación laboral especial penitenciaria”. *Cuaderno Derecho Penitenciario*, 2002, núm. 10.

FERNÁNDEZ ARTIACH, P. *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*. Ed: Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

FERNÁNDEZ ARTIACH, P. *El trabajo de los penados en instituciones penitenciarias*. (Tesis doctoral). Director: Tomás Sala Franco. Universidad de Valencia, Facultad de Derecho, Valencia, 2004.

FERNÁNDEZ ARTIACH, P. “El trabajo penitenciario en España: la existencia de una relación laboral de naturaleza especial”. *Il Lavoro dei detenuti (Padova University Press)*, 2017.

FERNÁNDEZ BERMEJO, D. “Del sistema progresivo a la individualización científica. La elaboración de la Ley General Penitenciaria y la relevancia del bienio 1978-1979 en el derecho penitenciario”. *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, 2019, núm. 72.

FERNÁNDEZ GARCÍA, J. *Principios inspiradores de la potestad disciplinaria penitenciaria desde la legalidad y la jurisprudencia española y su repercusión sobre el sistema penitenciario* (PDF). NOVAGOB, 2017. Recuperado de https://issuu.com/newwaysustainability/docs/articulo_completo

FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., MEGINO FERNÁNDEZ, D., y GIL PLANA, J. Relación laboral especial de los penados desarrollada en instituciones penitenciarias, en: SEMPERE NAVARRO, A.V (Dir.) y ARIAS DOMÍNGUEZ (Coord.), *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*. Ed: Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

GARCÍA-BORÉS ESPÍ, J. M. “La cárcel dispar: Indagando la evolución de los telos penitenciarios”. *Revista Crítica Penal y Poder*, 2015, núm. 9.

GARCÍA SILVERO, E. A. “El RD 782/2001, de 6 de julio, como nuevo marco legal en la relación laboral de los penados”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2001, núm. 14. (Bib. 2001,1487).

GARRIDO GUZMÁN, L. *Compendio de Ciencia Penitenciaria*. Ed: Colección de Estudios, Instituto de Criminología y Departamento de Derecho Penal, Universidad de Valencia, Valencia, 1976.

GIL PLANA, J. “Vicisitudes del trabajo penitenciario: suspensión y extinción”. *Revista española de Derecho del Trabajo*, 2011, núm. 150.

GONZÁLEZ COLLANTES, T. “El trabajo penitenciario como derecho y como deber”. *Revista del Instituto Universitario de investigación en Criminología y Ciencias Penales de la UV*, 2014, núm. 11, pp. 1-22. ISSN-e: 1989-6352.

GONZÁLEZ PASTOR, C. P. “Principales novedades de la reforma del Código Penal de 1995”. *La ley penal: Revista de Derecho Penal, Procesal y Penitenciario*, 2004, núm. 1.

GONZÁLEZ PLASENCIA, N. *La relación laboral especial penitenciaria* (Trabajo fin de grado). Director: Mónica Molina García. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2016.

GUINDEO ARANDIGOIEN, A. *La extinción de la relación laboral de penados en instituciones penitenciarias* (Trabajo fin de máster). Director: Luis Gabriel Martínez Rocamora. Universidad Pública de Navarra, Facultad de Ciencias Jurídicas, Pamplona, 2022.

LEIVA TAPIA, J. “La Sanidad en los presidios del Reino. Real Ordenanza General de presidios de 1834”. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 2015, vol. 17, núm. 3, pp. 75-81. ISSN: 2013-6463.

MARÍN RUBIO, J. C. *El trabajo penitenciario en España* (Trabajo fin de grado). Director: Esmeralda Arribas Clemente. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Valladolid, 2013.

MATSKEVYCH, S. *El análisis jurídico del trabajo en instituciones penitenciarias* (Trabajo fin de grado). Director: Rosario Carmona Paredes. Universidad Miguel Hernández, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Alicante, 2019.

MIR PUIG, C. La prisión abierta. *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, 1985, núm. 38 (3), pp. 767-806. ISSN: 0210-3001.

MONTERO PÉREZ DE TUDELA, E.: “La reeducación y la reinserción social en prisión: el tratamiento en el medio penitenciario español”, *Revista de Estudios Socioeducativos*, 2019, núm.7.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. “El derecho al trabajo de los penados y la efectividad de los derechos fundamentales”. *Cívitas. Revista española de Derecho del Trabajo*, 1990, núm. 42.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. “La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1982, núm. 9, pp. 558-565.

PALOMINO SAURINA, P. “La relación laboral especial de penados en instituciones penitenciarias: cuestiones cruciales”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2006, núm. 5, pp. 587-602. ISSN: 1131-5369.

RAMOS MORCILLO, M. J. “Los penados en Instituciones Penitenciarias. Relación laboral especial y protección de Seguridad Social. Análisis del R.D. 782/2001, de 6 de Julio”. *Revista Técnico Laboral*, 2002, vol. 24, núm. 92.

RAMOS VÁZQUEZ, I. “La administración civil penitenciaria: militarismo y administrativismo en los orígenes del Estado de Derecho”. *Anuario de historia del derecho español*, 2012, núm. 82, pp. 471-520. ISSN: 0304-4319.

SÁNCHEZ CARRETERO, R. M. “Extinción de la relación laboral especial de los penados por causas imputables al interno. Ámbito de actuación de la jurisdicción social”. *Diario La Ley*, 2016, núm. 8689.

SANZ DELGADO, E. *El humanitarismo penitenciario español del siglo XIX*. Ed: Edisofer, Madrid, 2003.

SEGUROLA ULI, A. *El trabajo penitenciario en España* (Trabajo fin de grado). Director: José Luis de la Cuesta Arzamendi. Universidad del País Vasco, Facultad de Derecho y Criminología, San Sebastián, 2018.

SUAREZ TASCÓN, J. “El trabajo penitenciario”. *Revista de Estudios Penitenciarios*, 2019, núm. extra-3 (ejemplar dedicado a 40 años de la Ley Orgánica General Penitenciaria), pp. 303-322.

SUÁREZ TASCÓN, J. *Manual Derecho Penitenciario, enseñanza y aprendizaje*. Ed: Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015.

SOLER ARREBOLA, J.A., El traslado como causa extintiva de la relación laboral especial de los internos que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2003, núm. 175.

SOLER ARREBOLA, J. A. La debatida cuestión de la existencia del despido en la relación laboral especial penitenciaria. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2001, núm. 22.

SOLER ARREBOLA, J. A. *La relación laboral especial penitenciaria*. Ed: Comares, Granada, 2000.

SOSA WAGNER, F. Administración penitenciaria. *Revista de administración pública*, 1976, núm. 80, pp. 83-125. ISSN: 0034-7639.

TÉLLEZ AGUILERA, A. *Seguridad y disciplina penitenciaria. Un estudio jurídico*. Ed: Edisofer, Madrid, 1998.

VALBUENA GONZÁLEZ, C. *La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias* (Trabajo fin de grado). Director: Natalia Ordóñez Pascua. Universidad de León, Facultad de Ciencias del Trabajo, León, 2022.

VEGA SANTAGADEA, F. “Regímenes penitenciarios”. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 1972, núm. 30, pp. 197-204. ISSN: 0251-3420, ISSN-e: 2305-2546.

6. DEPORTISTAS PROFESIONALES

AGOTE EGUIZÁBAL, R. “Relación laboral especial de deportista profesional e indemnización ex artículo 49.1.c) ET. Comentario a la STS de 26 de marzo de 2014”. *IUS Labor*, 2014, núm. 2. ISSN-e: 1699-2938.

AGUILAR GONZÁLVEZ, M. C. «Relación laboral especial de deportista profesional e indemnización ex artículo 49.1.c) ET. Comentario a la STS de 26 de marzo de 2014». *IUSLabor*. 2014, núm. 2, pp. 1-9. ISSN 2444-3476.

ALONSO OLEA, M. Derecho y deporte. En: *El contrato de trabajo deportivo (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales)*. Ed: Instituto de Estudios Políticos, Colección Estudios de Trabajo y Previsión, Madrid, 1960, pp. 79-89.

ANZA ARIZCUREN, I. *Forma y causas del despido disciplinario del deportista profesional* (Trabajo fin de grado). Director: María Anselma González Fernández. Universidad de León, Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, León, 2017.

ASENJO DÁVILA, F. *La Legislación de las Federaciones Deportivas Autonómicas*. Ed: Editorial Aranzadi, Madrid, 2015.

AYALA FERNÁNDEZ, A. Análisis de la extinción de la *relación laboral especial de los deportistas profesionales* (Trabajo fin de máster). Director: Juan Antonio de Lanzas Sánchez. Universidad Europea, Escuela de Postgrado, Madrid, 2022.

CABRERA BAZÁN, J. *El contrato de trabajo deportivo (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales)*. Ed: Instituto de Estudios Políticos, Colección Estudios de Trabajo y Previsión, Madrid, 1960.

CABRERA BAZÁN, J. “La relación especial de los deportistas profesionales”. En *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a las Leyes Laborales*. Editoriales de Derecho Reunidas EDESA, 1987, pp. 113-180. ISBN: 8471305550.

CANTALAPIEDRA TRICAS, M. *La relación laboral especial de los deportistas profesionales* (Trabajo fin de grado). Director: Sara Alcázar Ortiz. Universidad de Zaragoza, Facultad de Derecho, Zaragoza, 2018.

CARRIZO AGUADO, P. *Régimen jurídico laboral del deportista profesional: especial atención a las cesiones temporales* (Trabajo fin de grado). Director: Roberto Fernández Fernández. Universidad de León, Facultad de Ciencias del Trabajo, León, 2014.

CASERO ÉGIDO, R. “La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de educación física y deporte”. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, 1983, núm. 2, pp. 1284-1288. ISSN: 0211-2744.

CAZORLA PRIETO, L. M. y ALCUBILLA, E. A. *Derecho del deporte*. Ed: Tecnos, Madrid, 1991.

CORREA CARRASCO, M. y SÁEZ LARA, C. *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*. Ed: Aranzadi, 1ª edición, Pamplona, 2017.

DESDENTADO BONETE, A. Y MUÑOZ RUIZ, A. B. *El contrato de trabajo deportivo a través de la jurisprudencia*. Ed: Francis Lefebvre, Madrid, 2015.

DURÁN LÓPEZ, F. *La relación laboral especial de los deportistas profesionales. Relaciones Laborales*, 1985, vol. II.

GARCÍA SILVERO, E. A. *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales* (Tesis doctoral). Director: Miguel Cardenal Carro. Universidad Rey Juan Carlos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Madrid, 2008.

GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. “Deportistas profesionales: un breve análisis a tres décadas del RD 1006/1985”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, pp. 99-125. ISSN 2254-3295.

GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. “Desistimiento de deportista profesional y precontrato de trabajo”. *Aranzadi Social*, 2006, núm. 10, pp. 2953-2961. ISSN: 1131-5369.

GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. “La cláusula de rescisión del contrato de trabajo deportivo: el caso "Miralles"(Comentario a la STSJ Sala de lo Social de Cataluña de 2 de febrero de 2004)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2005, núm. 1, pp. 573-580. ISSN: 0213-0556.

GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M. *El Deportista Profesional ante la extinción del Contrato del Trabajo deportivo*. Ed: La Ley, Madrid, 2008.

HERNANDEZ MARTÍN. *Contrato de trabajo de los futbolistas: una obra de catorce lecciones sobre contrato especiales de trabajo*. Ed: Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, Seminario de Derecho de Trabajo, Madrid, 1965.

JOVER GARCÍA, B. *La relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales* (Trabajo fin de máster). Director: Manuel Freddy Santos Padrón. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2021.

LASECA GARCÍA, J. *La relación laboral especial de los deportistas profesionales* (Trabajo fin de grado). Director: Esperanza Gallego López. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo, Soria, 2018.

LÁZARO SÁNCHEZ, J. L. “Intervención administrativa en la relación laboral especial de los deportistas profesionales extranjeros. Sentencia del Juzgado de lo Social de Gáldar, de 17 de marzo de 2001”. *Temas Laborales*, 2001, pp. 239-252. ISSN: 0213-0750.

LÓPEZ MEURY, F. *La relación laboral especial de los deportistas profesionales: análisis de algunas de sus peculiaridades* (Trabajo fin de grado). Director: Esther Guerrero Vizuite. Universitat Rovira i Virgili, Facultad de Ciencias Jurídicas, Tarragona, 2015.

MARTÍN IGLESIAS, M. *Contratos de los deportistas y sus cláusulas en el ámbito del derecho español: especial análisis de la cláusula de rescisión* (Trabajo fin de grado). Director: José

Pedro Gómez Cobo. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo, Soria, 2019.

MAJADA PLANELLES, A. *Naturaleza del contrato deportivo*. Ed: Bosch, Barcelona, 1948.

MARTÍNEZ PÉREZ, A. *La relación laboral especial del deportista profesional en el siglo XXI. Aspectos contractuales, novedades y tendencias. La respuesta del derecho ante los cambios sociales en el deporte* (Tesis doctoral). Directores: José Luján Alcaraz y Alejandra Selma Penalva. Universidad de Murcia, Escuela Internacional de Doctorado, Murcia, 2020.

MERCADER UGINA, J. R. “Fronteras de la laboralidad y el concepto de deportista profesional. Capacidad para contratar deportistas menores y extranjeros”. En: PALOMAR OLMEDA, A. (coord.). *Régimen jurídico del deportista profesional*. Ed. Thomson Reuters, Madrid, 2016, pp. 31-78. ISBN: 978-84-9099-934-9.

MONTOYA MELGAR, A. “Un apunte sobre los orígenes del contrato de trabajo del futbolista”. *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, 2008, núm. 24, pp. 259-262. ISSN: 2171-5556.

PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, F. *Los derechos “comunes” del deportista profesional* (Tesis doctoral). Directores: Antonio Vicente Sempere Navarro y Carmen Sánchez Trigueros. Universidad Rey Juan Carlos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Madrid, 2015.

PAZÓ ARGIBAY, J. M. *La relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales* (Trabajo fin de grado). Director: Cándido Calo Amigo. Universidad de Santiago de Compostela, Facultad de Relaciones Laborales, Santiago de Compostela, 2013.

PAZOS PÉREZ, A. “La retribución de los deportistas profesionales, con especial referencia a los futbolistas”. *Documentación Laboral*, 2016, núm. 108, vol. III, pp. 81-107. ISSN: 0211-8556.

PÉREZ ARIAS, J. C. *Comentario a la STS núm. 367/2019, 14 de mayo de 2019* (Trabajo fin de máster). Director: Remedios Roqueta Buj. Universidad de Valencia, Valencia, 2019.

REAL FERRER, G. *Derecho Público del Deporte*. Ed: Civitas-Universidad de Alicante, Madrid, 1991.

RODRÍGUEZ CABRERA, Y. *La relación laboral especial de los deportistas profesionales* (Trabajo fin de grado). Director: Mónica Molina García. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2016.

ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los deportistas profesionales*. Ed: Tirant lo Blanch, Madrid, 1996.

ROQUETA BUJ, R. “La extinción del contrato del deportista profesional (I)”. En: PALOMAR OLMEDA, A. (coord.). *Régimen jurídico del deportista profesional*. Ed: Thomson Reuters, Madrid, 2016, pp. 225-260. ISBN: 978-84-9099-934-9.

ROQUETA BUJ, R. Las relaciones laborales en el deporte (I). En: *Derecho del deporte*. Ed: Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2013, pp. 523-610. ISBN: 978-84-9014-226-4.

RUBIO SÁNCHEZ, F. *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*. Ed: Dykinson, 1ª edición, Madrid, 2005. ISBN: 84-8155-900-8.

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. “La condición jurídico-laboral de los jugadores profesionales de fútbol”. *Revista Iberoamericana de Seguridad Social*, 1973, núm. 3.

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.; ALONSO OLEA, M.; y GUERRERO OSTOLAZA, J. M. *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Ed: Civitas, Madrid, 1991.

SALA FRANCO, T. *El trabajo de los deportistas profesionales*. Ed: Mezquita, Madrid, 1983.

TEIXEIRA CORREIA, L. M. *Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España*. Ed: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1ª edición, Madrid, 2021. ISBN: 978-84-340-2699-5.

TOCUYO GÓMEZ, A. V. *La relación laboral especial de los deportistas profesionales* (Trabajo fin de grado). Director: Mónica Molina García. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2019.

TOROLLO GONZÁLEZ, F. J. Las relaciones especiales de deportistas y artistas en espectáculos públicos (art. 2.1.d) y e)). *Revista española de derecho del trabajo*, 2000, núm. 100, vol. 1, pp. 177-204. ISSN: 0212-6095.

VALDÉS DAL-RÉ, F. Tribunal Supremo, Sala VI. En: *La relación que vincula a un futbolista profesional con su club es de naturaleza laboral*. RPS, 1973, núm. 98, pp. 137-146.

7. ARTISTAS, TÉCNICOS Y AUXILIARES DE LAS ARTES ESCÉNICAS

ALTÉS TÁRREGA, J. A., ARADILLA MARQUÉS, M. J. y GARCÍA TESTAL, E. “La relación laboral especial de artistas tras el Real Decreto Ley 5/2022”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 2022, núm. 12 (2), pp. 1–28. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7490>

ALTÉS TÁRREGA, J. A. y GARCÍA TESTAL, E. “La aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 2020, núm. 449-450, pp. 63–88. <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.980>

ALZAGA RUIZ, I. “La relación laboral de los artistas”. Madrid: Consejo Económico y Social de España, 2001.

ALZAGA RUIZ, I. “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, pp. 127-155. ISSN 2254-3295.

ALZAGA RUIZ, I. “La reforma de la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2022, núm. 95. ISSN: 2386-8090.

ALZAGA RUIZ, I., BAVIERA, I. y ROMERAL, J. La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. En A. V. Sempere Navarro y M. Cardenal Carro (Dirs.), *El contrato de trabajo. Vol. 2: Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, pp. 279-318. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2011.

ARUFE VARELA, A. “Criterios jurisprudenciales recientes acerca de la extinción de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos, en caso de incumplimiento contractual que conlleve la inejecución total de la prestación artística”. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 2000, núm. 4, pp. 557-562. ISSN: 1138-039X, ISSN-e: 2530-6324. <http://hdl.handle.net/2183/2083>

BAZ RODRÍGUEZ, J. “La relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas y técnicas auxiliares. (Un análisis de su reforma, a cargo del RD-Ley 5/2022, de 22 de marzo)”. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2022, núm. 3(3), pp. 21-51. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.7366>

DELGADO RAMOS, D. *La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos* (Trabajo fin de máster). Director: Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano. Universidad de Navarra, Facultad de Ciencias Jurídicas, Pamplona, 2019.

DESDENTADO DAROCA, E. “El trabajo de los artistas en espectáculos públicos: problemas de articulación de la relación laboral y de seguridad social”. *La cultivada*, 2019. Recuperado de: <http://lacultivadaediciones.es/wp-content/uploads/2019/06/El-trabajo-de-los-artistas-en-especta%CC%81culos-pu%CC%81blicos.pdf>

IZQUIERDO ALCARAZ, V. *La relación laboral especial del artista en espectáculos públicos* (Trabajo fin de grado). Director: Helena Santos Salcedo. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Zaragoza, 2018.

LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F. “Comentarios al art. 2.1.e): Relaciones laborales de carácter especial”.

MARTÍN GUILLÉN, J. *Relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos* (Trabajo fin de grado). Director: Rafael Álvarez Gimeno. Universidad de Zaragoza, Facultad de Derecho, Zaragoza, 2020.

MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M. A. “El contrato artístico entre la temporalidad y la permanencia en el marco de la reforma laboral 2021”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2022, núm. 164, pp. 107-135. ISSN 0213-0750.

MURCIA MOLINA, S. “Incongruencias de la legislación de artistas en espectáculos públicos”. *Anales de Derecho*, 2013, núm. 31, pp. 1-18. ISSN: 1989-5992. <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/176351>

PALOMINO SAURINA, P. “Peculiaridades de la relación laboral especial de los artistas”. *Anuario de la Facultad de Derecho, Universidad de Extremadura*, 2013, núm. 30, pp. 247-268. ISSN-e: 2695-7728. ISSN: 0213-988X. <http://hdl.handle.net/10662/11255>

REAL RODRÍGUEZ, J. E. *La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos* (Trabajo fin de grado). Director: Juan Miguel Díaz Rodríguez. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, Tenerife, 2017.

ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los artistas*. Ed: Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.

RUANO ALBERTOS, S. “La especial relación laboral de los artistas en espectáculos públicos”. *Diálogos Jurídicos España-México*, 2017, núm. 6, pp. 143-191. Editor: CIGOME, S.A. de C.V., Universidad Autónoma del Estado de México. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/67908>

RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*. Ed: Editorial Tirant, Lo Blanch, Monografías 507, Valencia, 2007.

SUÁREZ MARTÍN, M. “Hacia un estatuto del artista: análisis crítico del Documento Marco desde la perspectiva del desarrollo de la profesión artística”. *AV Notas: Revista de Investigación Musical*, 2021, núm. 12, pp. 53-86. ISSN-e 2529-8577.

TOROLLO GONZÁLEZ, F. J. Las relaciones especiales de deportistas y artistas en espectáculos públicos (art. 2.1.d) y e)). *Revista española de derecho del trabajo*, 2000, núm. 100, vol. 1, pp. 177-204. ISSN: 0212-6095.

8. REPRESENTANTES DE COMERCIO Y OPERADORES MERCANTILES

ALONSO GARCÍA “Los Representantes de Comercio y su disciplina jurídico-laboral”. *Revista Derecho Español y Americano*, 1961, núm. 28.

ARROYO APARICIO, A. “La actividad característica del agente: la promoción negocial continuada”. *Revista de Derecho de la Competencia y la Distribución*, 2011, núm. 9, pp. 33-50. ISSN: 1888-3052.

BAZ IZQUIERDO, F. “Los representantes de comercio en el derecho de trabajo español”. *Revista de Política Social*, 1968, vol. 79, pp. 29-43. ZDB-ID: 860127-6.

BORRÁS CABACÉS, M. “Representantes de comercio y agentes comerciales: su relación jurídica”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1997, núm. 1, pp. 555-567. ISSN: 0213-0556.

CÁMARA BOTÍA, I. «El contrato de trabajo para la realización de actividades mercantiles». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2015, núm. 118, pp. 157-188. ISSN 2254-3295.

CÁMARA BOTÍA, A. “Trabajo dependiente y trabajo autónomo en la mediación mercantil”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2009, núm. 83, pp. 195-216. ISSN 1137-5868.

GARCÍA ABELLÁN, J. *La condición jurídica laboral de los representantes de comercio*. Ed: Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1960.

HIERRO HIERRO, F. J. y GONZÁLEZ FORNOS, M. “El contrato laboral de los representantes de comercio”, en YZQUIERDO TOLSADA, M. (Dir.): *Contratos civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales, con sus implicaciones tributarias*, t. XV: Los contratos de trabajo. Ed: Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2014.

LARRUMBE-SERRANO-FERRÁN ABOGADOS. (9 de abril de 2015). Comerciales: relación laboral versus relación mercantil. Recuperado de: <http://lsfabogados.es/2015/04/comerciales-versus-representante/>

LOPERA CASTILLEJO, M. J. “El despido disciplinario de los representantes de comercio”. *Actualidad laboral*, 1997, núm. 3, pp. 1047-1060. ISSN: 0213-7097.

MAILLO NIÑO, A. “Los representantes de comercio y la jurisdicción laboral”. *Revista de Política Social*, 1962, núm. 56, pp. 87-112.

MAILLO NIÑO, A. “Sobre la situación laboral de los trabajadores dedicados a la compraventa de mercancías”. *Revista de Política Social*, 1964, núm. 62, pp. 61-69.

TOVILLAS ZORZANO, J. J. “El despido del representante de comercio”. *Revista de Política Social*, 1972, núm. 96, pp. 71-102. ZDB-ID: 860127-6.

VALENZUELA GARACH, F. “El agente comercial: algunos apuntes sobre la delimitación y la disciplina jurídica de su actividad mercantil”. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, 1989, núm. 4, pp. 1144-1157. ISSN: 0211-2744.

9. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

AGUILERA IZQUIERDO, R. “La relación laboral de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2009, núm. 83, pp. 217-250. ISSN 1137-5868.

ÁLVAREZ CUESTA, H. “La relación laboral especial de los discapacitados en los centros especiales de empleo”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 2004, núm. 5, pp. 609-637. ISSN: 1576-2904.

CASTRO ARGÜELLES, M. A. “La relación laboral de carácter especial de los trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en los Centros Especiales de Empleo”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, pp. 189-222.

DEL PINO BERMÚDEZ, P. *Discapacidad en el mundo laboral con especial referencia a la mujer* (Trabajo fin de grado). Director: María del Carmen Marrero Muñoz. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2018.

GALA DURÁN, C. “La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2000, núm. 55, pp. 73-105. ISSN: 0213-0750.

GIL Y GIL, J. L. “Protección jurídico-laboral de las personas con discapacidad mental”. *Anuario Facultad de Derecho. Universidad de Alcalá*, 2012, núm. 5, pp. 17-52. ISSN: 1888-3214.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Principales problemas jurisprudenciales en la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo”. *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura*, 2021, núm. 37, pp. 511-550. ISSN: 0213-988X. ISSN-e: 2695-7728.

GUINDO MORALES, S. “Configuración y régimen jurídico del despido objetivo de los trabajadores con discapacidad. Referencia a la relación laboral de carácter especial de los

trabajadores con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo”. *Anales de Derecho y Discapacidad*, 2020, núm. 5, año V, pp. 145-164. ISSN: 2530-4011.

ITURRE GÁRATE, J. L. “Despido por ineptitud sobrevenida. Discapacidad. Medidas de ajuste razonable. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 2018 (recurso 160/2016)”. *Jurisdicción Social. Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, 2018, núm. 189, pp. 41-54. ISSN: 2695-9321.

LABRADOR GARCÍA, C. *La relación laboral especial de las personas con discapacidad* (Trabajo fin de grado). Director: Margarita Isabel Ramos Quintana. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2016.

PARDO TROFIMOVA, K. *La realidad sociolaboral de la discapacidad en el sistema empresarial español* (Trabajo fin de grado). Director: María del Carmen Marrero Muñoz. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo, Soria, 2022.

PERALTA NAJARRO, M. J. “El centro especial de empleo de iniciativa social, fórmula de éxito como empresa social”. *Anales de Derecho y Discapacidad*, 2020, núm. 5, año V, pp. 277-301. ISSN: 2530-4011.

10. RESIDENTES EN CENTROS SANITARIOS

ARIAS DOMÍNGUEZ, A. «Relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2015, núm. 118, pp. 267-314. ISSN 2254-3295.

BAZ RODRÍGUEZ, J. *El contrato de trabajo de los residentes sanitarios: un estudio de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la salud*. Ed: Bomarzo, Albacete, 2009.

BAZ RODRÍGUEZ, J. “La nueva regulación del contrato de trabajo de los residentes en formación. Análisis del RD 1146/2006, 6 octubre”. *Revista Derecho Social*, 2007, vol. 15, núm. 2, pp. 21-30.

CANTERO SANTAMARÍA, J. I., ALONSO VALLE, H., CADENAS GONZÁLEZ, N. y SEVILLANO MARCOS, N. A. “Evolución normativa de la formación médica especializada en España”. *FEM. Revista de la Fundación Educación Médica*, 2015, vol. 18, núm. 4, pp. 231-238. ISSN: 2014-9832. ISSN-e: 2014-9840.

DE LA PUEBLA PINILLA, A. “La relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud. Comentario al RD 1146/2006, de 6 de octubre (BOE 7 de octubre de 2006)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2007, núm. 1, pp. 797-813. ISSN: 0213-0556.

GARCÍA MURCIA, J. “La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista Derecho y Salud*, 2007, vol. 15, pp. 1-8. ISSN: 1133-7400.

GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. «El personal investigador en formación: una peculiar relación laboral». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2015, núm. 118, pp. 419-450. ISSN 2254-3295.

GONZÁLEZ POSADA MARTÍNEZ, E. “La especialidad de dos relaciones laborales especiales: especialistas en ciencias de salud y abogados”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2007, núm. 13. ISSN-e: 1696-9626.

LALAGUNA HOLZWARTH, E. *La Relación Laboral Especial de Residencia Para la Formación de Especialistas en Ciencias de la Salud*. Ed: Tirant lo Blanch, Madrid, 2014.

MARTÍN RODRÍGUEZ, O. “Relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 118, pp. 223-265. ISSN: 2254-3295.

MONTAÑA Y RAMONET, J. M. *Los inicios de la Real Academia de Medicina y Cirugía de Sevilla*. Ed: RAMS, Sevilla, 2004.

MONTOYA MELGAR, A. “Trabajo autónomo y contrato de trabajo en las profesiones sanitarias”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2009, núm. 83, pp. 195-216. ISSN: 1137-5868.

PALOMINO SAURINA, P. “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”. *Revista Derecho y Salud*, 2009, vol. 18, núm. 2, pp. 47-58. ISSN: 1133-7400.

PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T. “La nueva relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud (RD 1146/2006, de 6 de octubre, BOE de 7 octubre)”. *Revista Pediátrica de Atención Primaria*, 2006, vol. 8, núm. 32, pp. 127-138. ISSN: 1139-7632.

11. ABOGADOS

DE LA PUEBLA PINILLA, A. “El régimen jurídico de la contratación laboral entre abogados. Comentario al RD 1331/2006, de 17 de noviembre (LA LEY 11133/2006), por el que se regula la relación laboral especial de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, BOE 18 de noviembre de 2006)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2007, núm. 1, pp. 761-779. ISSN 0213-0556.

DE LA PUEBLA PINILLA, A. “La nueva relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2006, núm. 1, pp. 851-870. ISSN: 0213-0556.

DE LA VILLA GIL, L. E. “La relación laboral especial de los abogados. (Comentarios al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre)”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 2007, núm. 288, pp. 3-44. ISSN: 2792-8314, ISSN-e: 2792-8322.

DE LA VILLA GIL, L. E. “La relación laboral especial de la abogacía. Una llamada de atención sobre nueve cuestiones polémicas”. *Asturias Social*, 2007. núm. 1.

ESTEBAN LEGARRETA, R. “Una aproximación crítica al ámbito subjetivo de la futura relación laboral especial de los abogados”. *Iuslabor*, 2006, núm. 4, pp. 1-11. ISSN-e: 1699-2938.

ESTEBAN LEGARRETA, R. “Relación laboral de abogado y despido disciplinario: STSJ Madrid 23 Diciembre 2011 (AS 2012, 108)”. 2012, *Aranzadi Social Revista Doctrinal*, vol. 5, núm. 2, pp. 105-112.

FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. “Régimen Jurídico de la Seguridad Social aplicable a la relación laboral especial de los abogados”. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, 2007, vol. I, núm. 2, pp. 322-335. ISSN-e: 1886-6611.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2266420&orden=111502&info=link>

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y ALZAGA RUIZ, I. (Dirs.). *La relación laboral de los abogados en despachos*. Cizur Menor (Navarra): Editorial Thomson Reuters Aranzadi, 2ª edición, 2021.

GARCÍA PIÑEIRO, N. «La relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2015, núm. 118, pp. 315.-354. ISSN 2254-3295.

GONZÁLEZ POSADA MARTÍNEZ, E. “La especialidad de dos relaciones laborales especiales: especialistas en ciencias de salud y abogados”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2007, núm. 13. ISSN-e: 1696-9626.

HERNÁNDEZ GARCÍA, S. *Relación laboral especial de los abogados en despachos individuales o colectivos* (Trabajo fin de grado). Director: Mónica Molina García. Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho, La Laguna, 2016.

HERNÁNDEZ ROBLES, S. *La improcedencia del despido disciplinario y la problemática práctica de sus efectos. Singular referencia al régimen laboral de carácter especial de la profesión de abogado* (Trabajo fin de máster). Director: ROSARIO ALONSO HERRERO. Universidad de Salamanca, Escuela de Práctica Jurídica, Salamanca, 2016.

LUJÁN ALCARAZ, J. “Disposiciones generales RD 1331/2006 y elementos de la relación laboral especial (capítulo I y II RD 1331/2006)”. *Estudios de derecho judicial*, 2007, núm. 141, pp. 331-377. ISSN 1137-3520.

MONTOYA MELGAR, A. y CÁMARA BOTÍA, A. *Abogados: profesión liberal y contrato de trabajo*. Ed: Tecnos, Madrid, 1990.

PURCALLA BONILLA, M. A. “Abogados, relación laboral especial y prestación de servicios profesionales”. *Diario La Ley*, 2006, núm. 6.588, pp. 1-4.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. “La relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos”. *Diario La Ley*, 2006, núm. 6.605, pp. 1-28. LA LEY: 4207/2006.

SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L. “La relación laboral especial de los abogados”. *Estudios de derecho judicial*, 2007, núm. 141, pp. 285-308. ISSN: 1137-3520.

SEMPERE NAVARRO, A. V. y ARETA MARTÍNEZ, M. *Gestión Práctica de la relación laboral especial de Abogacía. (Estudio práctico del Real Decreto 1331/2006 y las Leyes 34/2006, 2/2007 y 20/2007)*. 1ª Ed. Aranzadi Thomson Reuters, 2008.

12. PERSONAL CIVIL EN ESTABLECIMIENTOS MILITARES

APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A. “Notas sobre la relación laboral de carácter especial de los trabajadores de la Administración Militar. Relación entre normativa específica y convenio”. *Poder Judicial*, 1987, núm. 7, pp. 191-199. ISSN: 0211-8815.

EUGENIO BLANCO, J. “La situación laboral del trabajador al servicio de establecimientos militares”. *Revista de Política Social*, 1958, núm. 39, pp. 31-73.

GARCÍA VALVERDE, M. D. *Personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares*. Ed: Comares, Madrid, 2000.

GARCÍA VALVERDE, M. D. *Un supuesto excepcional: personal civil no funcionario al servicio de las fuerzas armadas de los Estados Unidos de América en España, peculiaridades*. Ed: Universidad de Granada, 2000, Granada.

GÓMEZ ACEBO, R. “Agravios”. *Revista de Administración Pública*, 1951, núm. 5, pp. 263-275. ISSN: 1989-0656.

RODRÍGUEZ DEVESA, C. “La clasificación profesional en la Reglamentación de Trabajo del personal civil no funcionario dependiente de los Establecimientos militares”. *Revista Española de Derecho Militar*, 1960, núm. 10, pp. 208-221.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. y SALA FRANCO, T. “La relación laboral especial del personal civil no funcionario dependiente de Establecimientos militares”. *Revista de Derecho Privado. Comentarios a las leyes laborales*, 1987, tomo II, vol. I, pp. 301-346. ISBN: 8471305550.

SÁNCHEZ TRIGUERO, C. “Jurisprudencia sobre personal de la Administración Militar”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 1994, núm. 3, pp. 2271-2290. ISSN: 1131-5369.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. «La relación laboral del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2015, núm. 118, pp. 355-392. ISSN 2254-3295.

SÁNCHEZ TRIGUERO, C. *La relación laboral del personal civil no funcionario al servicio de Establecimientos militares (coordenadas y peculiaridades de su régimen jurídico)* (Tesis doctoral). Director: Antonio V. Sempere Navarro. Universidad de Murcia, Facultad de Derecho, Murcia, 1996.

13. PERSONAL LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ALFONSO GÓMEZ, I. *Régimen jurídico del trabajador indefinido no fijo en la administración pública* (Trabajo fin de Grado). Director: Alejandro Patuel Navarro. Universidad Jaume I, Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas, Alicante, 2019.

ARES GONZÁLEZ, B. “El nuevo régimen del despido objetivo en el ámbito de las Administraciones Públicas”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2015, núm. 35, pp. 1-25. ISSN: 2254-3805.

BOLTAÑA BOSCH, X. “La diversidad de regímenes jurídicos de los empleados públicos. Especial referencia al personal laboral”. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 2011, núm. 13, pp. 129-169. ISSN: 1133-4797.

CAMPAL MARTÍNEZ, A. M. *El régimen disciplinario del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas* (Tesis doctoral). Directores: Joaquín García Murcia y Luis Antonio Fernández Villazón. Universidad de Oviedo, Departamento de Derecho Privado y de Empresa, Oviedo, 2015.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. “El personal laboral de las administraciones públicas: facultades organizativas y disciplinarias”. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2016, núm. 135, pp. 370-392. ISSN: 0213-0750.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, V. *El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas* (Trabajo fin de Grado). Director: M.^a Luisa Piñuela Martín. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Segovia, 2014.

Garrido Garrido, J. R. (2019). *TEMA 10. Estatuto básico del Empleado Público: objeto, ámbito de aplicación y tipos de personal. Carrera administrativa. Régimen de incompatibilidades* [PDF]. Obtenido de [https://efiapmurcia.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=51997&IDTIPO=100&RESULTADO_INFERIOR=11&RESULTADO_SUPERIOR=20&RASTRO=c\\$m2813,51996](https://efiapmurcia.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=51997&IDTIPO=100&RESULTADO_INFERIOR=11&RESULTADO_SUPERIOR=20&RASTRO=c$m2813,51996)

GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, S. «El régimen disciplinario de los funcionarios». *Revista Jurídica de Castilla y León*. 2005, núm. 6, pp. 83-120. ISSN 1696-6759.

GRECIET GARCÍA, E. *El régimen disciplinario de los empleados públicos: los principios y su irradiación* (Trabajo fin de Máster). Director: Emilio Pajares Montolío. Universidad Carlos III de Madrid, Instituto de Derechos Humanos, Madrid, 2013.

HERNÁNDEZ PERÁN, A. *El régimen disciplinario de los empleados públicos* (Trabajo fin de Grado). Director: Rosario Carmona Paredes. Universitat Miguel Hernández, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Elche, 2018.

KAHALE CARRILLO, D. T. “Análisis jurisprudencial sobre los despidos en el sector público”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2015, núm. 34, pp. 1-37. ISSN: 2254-3805.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, E. «Los principios de la potestad sancionadora de las Administraciones públicas. Legalidad e irretroactividad». *Documentación Administrativa*. 2008, núm. 280-281, pp. 65-93. ISSN 0012-4494.

PADILLA ALANÍS, A. M. *El régimen disciplinario de los empleados públicos: regulación y jurisprudencia* (Trabajo fin de Grado). Director: Manuela Mora Ruiz. Universidad de Huelva, Facultad de Derecho, Huelva, 2019.

QUESADA LUMBRERAS, J. E. “¿Es aplicable el EBEP al personal laboral?: Comentario al Auto de la Audiencia Nacional 63/2010, de 28 de octubre”. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 2011, núm. 38, pp. 413-465. ISSN: 1133-4797.

RAMOS MORAGUES, F. “Incidencia de la reforma laboral en el empleo público”. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2022, núm. 3, pp. 142-155. EISSN: 2660-7360.

ROQUETA BUJ, R. (2019). *Tema 3: El personal laboral en la Administración Pública. Primera Parte* [Diapositiva de PowerPoint]. Repositorio Material Roderic Universidad de Valencia. <http://roderic.uv.es/handle/10550/69557>

ROQUETA BUJ, R. (2019). *Tema 3: El personal laboral en la Administración Pública. Segunda Parte* [Diapositiva de PowerPoint]. Repositorio Material Roderic Universidad de Valencia. <http://roderic.uv.es/handle/10550/69556>

ROQUETA BUJ, R. (2019). *Los derechos colectivos de los empleados públicos. Tema 4. Primera Parte* [Diapositiva de PowerPoint]. Repositorio Material Roderic Universidad de Valencia. <http://roderic.uv.es/handle/10550/69729>

ROQUETA BUJ, R. (2019). *Tema. 4. Derechos Colectivos: la representación de los empleados públicos y los derechos de participación, negociación y reunión. Segunda Parte* [Diapositiva de PowerPoint]. Repositorio Material Roderic Universidad de Valencia. <http://roderic.uv.es/handle/10550/70032>

ROQUETA BUJ, R. “Problemas vinculados a la extinción de contratos de trabajo en las administraciones públicas”. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2023, vol. 4, núm. 1, pp. 112-129. EISSN: 2660-7360.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. «La potestad sancionadora de la Administración en el ámbito laboral». *Documentación Administrativa*. 2009, núm. 282-283, pp. 199-239. ISSN 0012-4494. Recuperado: <https://doi.org/10.24965/da.v0i282-283.9640>

SALA FRANCO, T. “La temporalidad en el empleo público”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2021, núm. 1, pp. 49-62. EISSN: 2660-7360.

SANMARTÍN CASILLAS, F. J. *Régimen Jurídico del personal laboral en la Administración Pública. La reestructuración del Servicio Andaluz de Empleo* (Tesis doctoral). Director: Esther Carrizosa Prieto. Universidad Pablo de Olavide, Facultad de Derecho, Sevilla, 2017.

VIDA FERNÁNDEZ, R. *Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2016.

VIVERO SERRANO, J. B. “El despido disciplinario en el sector público”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2015, núm. 37, pp. 1-33. ISSN: 2254-3805.

ANEXO I: RELACIÓN DE SENTENCIAS CITADAS DEL TRIBUNAL SUPREMO Y TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

1. General
2. Alta dirección
3. Empleados de hogar
4. Penados en instituciones penitenciarias
5. Deportistas profesionales
6. Artistas, técnicos y auxiliares de las artes escénicas
7. Representantes de comercio y operadores mercantiles
8. Personas con discapacidad
9. Residentes en centros sanitarios
10. Abogados
11. Personal civil en establecimientos militares
12. Personal laboral en la Administración Pública

1. General

Europa. Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Asunto Fernández Martínez c. España.
Sentencia de 12 de junio de 2014 (Dda. núm. 56030/07)

España. Tribunal Constitucional:

Sentencia STC 38/1981, de 23 de noviembre (BOE núm. 305 de 22 de diciembre de 1981)

Sentencia STC 21/1982, de 12 de mayo (BOE núm. 118 de 18 de mayo de 1982)

Sentencia STC 88/1985, de 19 de julio (BOE núm. 194 de 14 de agosto de 1985)

Sentencia STC 118/1987, de 8 de julio (BOE núm. 180 de 29 de julio de 1987)

Sentencia STC 6/1988, de 21 de enero (BOE núm. 31 de 05 de febrero de 1988)

Sentencia STC 81/1988, de 28 de abril (BOE núm. 125 de 25 de mayo de 1988)

Sentencia STC 114/1989, de 22 de junio (BOE núm. 175 de 24 de julio de 1989)

Sentencia STC 103/1990, de 4 de junio (BOE núm. 160 de 05 de julio de 1990)

Sentencia STC 21/1992, de 14 de febrero (BOE núm. 66 de 17 de marzo de 1992)

Sentencia STC 14/1993, de 18 de enero (BOE núm. 37 de 12 de febrero de 1993)

Sentencia STC 27/1993, de 25 de enero (BOE núm. 47 de 24 de febrero de 1993)

Sentencia STC 304/1993, de 25 de octubre (BOE núm. 286 de 30 de noviembre de 1993)

Sentencia STC 180/1994, de 20 de junio (BOE núm. 177 de 26 de julio de 1994)

Sentencia STC 272/1994, de 17 de octubre (BOE núm. 279 de 22 de noviembre de 1994)

Sentencia STC 136/1996, de 23 de julio (BOE núm. 194 de 12 de agosto de 1996)

Sentencia STC 1/1998, de 12 de enero (BOE núm. 37 de 12 de febrero de 1998)

Sentencia STC 130/1998, de 16 de junio (BOE núm. 170 de 17 de julio de 1998)

Sentencia STC 197/1998, de 13 de octubre (BOE núm. 276 de 18 de noviembre de 1998)

Sentencia STC 224/1999, de 13 de diciembre de 1999 (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2000)

Sentencia STC 17/2000, de 31 de enero (BOE núm. 54 de 03 de marzo de 2000)

Sentencia STC 153/2000, de 12 de junio (BOE núm. 165 de 11 de julio de 2000)

Sentencia STC 186/2000, de 10 de julio (BOE núm. 192 de 11 de agosto de 2000)

Sentencia STC 282/2000, de 27 de noviembre (BOE núm. 4 de 04 de enero de 2001)

Sentencia STC 136/2001, de 18 de junio de 2001 (BOE núm. 170 suplemento, de 17 de julio de 2001)

Sentencia STC 198/2001, de 4 de octubre (BOE núm. 266 de 06 de noviembre de 2001)

Sentencia STC 14/2002, de 28 de enero (BOE núm. 52 de 01 de marzo de 2002)

Sentencia STC 20/2002, de 28 de enero (BOE núm. 52 de 01 de marzo de 2002)

Sentencia STC 48/2002, de 25 de febrero (BOE núm. 80 de 03 de abril de 2002)

Sentencia STC 229/2002, de 9 de diciembre (BOE núm. 9 de 10 de enero de 2003)

Sentencia STC 126/2003, de 30 de junio (BOE núm. 181 de 30 de julio de 2003)

Sentencia STC 192/2003, de 27 de octubre (BOE núm. 283 de 26 de noviembre de 2003)

Sentencia STC 55/2004, de 19 de abril. (BOE núm. 120 de 18 de mayo de 2004)

Sentencia STC 203/2004, de 16 de noviembre (BOE núm. 306 de 21 de diciembre de 2004)

Sentencia STC 252/2004, de 20 de diciembre (BOE núm. 18 de 21 de enero de 2005)

Sentencia STC 161/2005, de 20 de junio (BOE núm. 173 de 21 de julio de 2005)

Sentencia STC 209/2005, de 18 de julio (BOE núm. 197 de 18 de agosto de 2005)

Sentencia STC 41/2006, de 13 de febrero (BOE núm. 64 de 16 de marzo de 2006)

Sentencia STC 138/2006, de 8 de mayo (BOE núm. 136 de 08 de junio de 2006)

Sentencia STC 197/2006, de 3 de julio (BOE núm. 185 de 04 de agosto de 2006)

Sentencia STC 227/2006, de 17 de julio (BOE núm. 197 de 18 de agosto de 2006)

Sentencia STC 342/2006, de 11 de diciembre (BOE núm. 14 de 16 de enero de 2007)

Sentencia STC 74/2007, de 16 de abril (BOE núm. 123 de 23 de mayo de 2007)

Sentencia STC 172/2007, de 23 de julio (BOE núm. 200 de 21 de julio de 2007)

Sentencia STC 56/2008, de 14 de abril (BOE núm. 117 de 14 de mayo de 2008)

Sentencia STC 62/2008, de 26 de mayo (BOE núm. 154 de 26 de junio de 2008)

Sentencia STC 84/2008, de 21 de julio (BOE núm. 200 de 19 de agosto de 2008)

Sentencia STC 92/2008, de 21 de julio (BOE núm. 200 de 19 de agosto de 2008)

Sentencia STC 122/2008, de 20 de octubre (BOE núm. 281 de 21 de noviembre de 2008)

Sentencia STC 6/2011, de 14 de febrero (BOE núm. 63 de 15 de marzo de 2011)

Sentencia STC 8/2015, de 22 de enero (BOE núm. 47 de 24 de febrero de 2015)

Sentencia STC 203/2015, de 5 de octubre (BOE núm. 272 de 13 de noviembre de 2015)

Sentencia STC 89/2018, de 6 de septiembre (BOE núm. 247 de 12 de octubre de 2018)

Sentencia STC 108/2018, de 15 de octubre (BOE núm. 280 de 20 de noviembre de 2018)

Sentencia STC 109/2018, de 15 de octubre (BOE núm. 280 de 20 de noviembre de 2018)

Sentencia STC 114/2018, de 29 de octubre (BOE núm. 294 de 06 de diciembre de 2018)

Sentencia STC 115/2018, de 29 de octubre (BOE núm. 294 de 06 de diciembre de 2018)

Sentencia STC 116/2018, de 29 de octubre (BOE núm. 294 de 06 de diciembre de 2018)

Sentencia STC 118/2018, de 29 de octubre (BOE núm. 294 de 06 de diciembre de 2018)

Sentencia STC 126/2018, de 26 de noviembre (BOE núm. 309 de 24 de diciembre de 2018)

Sentencia STC 127/2018, de 26 de noviembre (BOE núm. 309 de 24 de diciembre de 2018)

Sentencia STC 146/2019, de 25 de noviembre (BOE núm. 5 de 06 de enero de 2020)

Sentencia STC 61/2021, de 15 de marzo (BOE núm. 97 de 23 de abril de 2021)

Sentencia STC 119/2022, de 29 de septiembre (BOE núm. 262 de 01 de noviembre de 2022)

Sentencia STC 79/2023, de 3 de julio (BOE núm. 184 de 03 de agosto de 2023)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS de 16 de enero de 1986 (ECLI: ES:TS:1986:62)

España. Tribunal Supremo. STS de 8 de junio de 2006 (R. 5165/2004)

España. Tribunal Supremo. STS de 18 de diciembre de 2007 (R. 4301/2006)

España. Tribunal Supremo. STS 4469/2008 de 21 de mayo de 2008 (ECLI: ES:TS:2008:4469)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS de 15 de enero de 2009 (R. 2302/2007)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS de 15 de febrero de 2010 (R. 2278/2009)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS de 19 de julio de 2010 (R. 2643/2009)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS de 19 de enero de 2011 (R. 1207/2010)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS de 24 de enero de 2011 (R. 2018/2010)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS de 24 de mayo de 2011 (R. 1978/2010)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS de 17 de septiembre de 2013 (R. 4021/2010)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS 3088/2014 de 22 de abril de 2014 (ECLI: ES:TS:2014:3088)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS 4260/2014 de 12 de septiembre de 2014 (ECLI: ES:TS:2014:4260)

España. Tribunal Superior de Justicia. Sentencia STSJ de Galicia 2672/2016 de 6 de abril de 2016 (R. 2220/2016. ECLI: ES:TSJGAL:2016:2672)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS 2748/2016 de 10 de mayo de 2016 (R. 393/2016. ECLI: ES:TS:2016:2748)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS 4002/2016 de 12 de julio de 2016 (R. 643/2016. ECLI: ES:TS:2016:4002)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS 5792/2016 de 22 de diciembre de 2016 (R. 111/2015. ECLI: ES:TS:2016:5792)

España. Tribunal Superior de Justicia. Sentencia STSJ de Cataluña 9262/2018 de 7 de noviembre de 2018 (R. 5843/2018. ECLI: ES:TSJCAT:2018:9262)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS 4448/2018 de 11 de diciembre de 2018 (R. 1042/2018. ECLI: ES:TS:2018:4448)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS 458/2019 de 22 de enero de 2019 (R. 35/2019. ECLI: ES:TS:2019:458)

España. Tribunal Superior de Justicia. Sentencia STSJ de Extremadura 289/2019 de 14 de marzo de 2019 (R. 159/2019. ECLI: ES:TSJEXT:2019:289)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS 1953/2019 de 6 de mayo de 2019 (R. 333/2019. ECLI: ES:TS:2019:1953)

España. Audiencia Nacional. Sentencia SAN 2761/2019 de 4 de julio de 2019 (R. 88/2019. ECLI: ES:AN:2019:2761)

España. Tribunal Superior de Justicia. Sentencia STSJ de Asturias 2294/2019 de 5 de noviembre de 2019 (R. 2222/2019. ECLI: ES:TSJAS:2019:2294)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS 4224/2019 de 6 de noviembre de 2019 (R. 757/2019. ECLI: ES:TS:2019:4224)

España. Tribunal Superior de Justicia. Sentencia STSJ de Asturias 3733/2019 de 12 de noviembre de 2019 (R. 2271/2019. ECLI: ES:TSJAS:2019:3733)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS 4294/2019 de 12 de diciembre de 2019 (R. 858/2019. ECLI: ES:TS:2019:4294)

España. Tribunal Supremo. Sentencia STS 376/2020 de 15 de enero de 2020 (R. 26/2020. ECLI: ES:TS:2020:376)

2. Alta dirección

STSJ País Vasco 30-6-1992, Ar. 3244.Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de junio de 1987

STS 29-3 y 30-9-1988, Ar. 2404 y 7153

STS (Sala de lo Social), núm. 815, de 25 mayo 1990 (recurso de casación por infracción de ley). Ponente: D. Félix de las Cuevas González (ECLI: ES:TS:1990:3987) (RJ 1990\4500)

STS (Sala de lo Social), núm. 334, de 30 abril 1991 (ECLI: ES:TS:1991:2335) (RJ 1991\3399)

STSJ Valencia 27-1-1992, Ar. 375

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección2ª), núm. 905/2001 de 18 diciembre (Rec. 4159/2001). (ECLI:ES:TSJM:2001:16676) (AS 2002\657). F.D. DECIMOTERCERO

STSJ Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 585/2007, de 24 septiembre (rec. 2796/2007) (ECLI:ES:TSJM:2007:10335) (AS 2007\3337)

STSJ Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 3190/2011, de 22 noviembre (rec. 1934/2011) (ECLI:ES:TSJCV:2011:9948) (AS 2012\1204)

STS, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 16 julio de 2013, Rec. 58/2013. LA LEY 134186/2013.ECLI: ES:TS:2013:7430A

STSJ de Extremadura, (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 375/2017, de 6 junio (rec. 249/2017) (ECLI:ES:TSJEXT:2017:701) (AS 2017\1302)

STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección3ª), núm. 825/2017, de 19 diciembre (193/2017). (ECLI:ES:TSJM:2017:14459) (JUR 2018\218229)

STSJ de Cataluña, rec. 840/2020, de 17 de junio de 2020, ECLI:ES:TSJCAT:2020:3622

3. Empleados de hogar

STSJ de Madrid, de 17 de diciembre de 1992 (Rec. 2983/1992)

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, núm. 367/2000 de 15 junio

STJS de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social) Sentencia núm. 352/2002 de 30 abril

STS de la Sala de lo Social de 5 de junio de 2002 (recurso 2506/2001)

STS núm. 276-2008 (recurso 2235/2007)

STS núm. 31 de Madrid, de 16 de abril de 2008

STS de 17 de octubre de 2008 (R. 1957/2007)

STSJ de Madrid de 24-11-2008 (recurso 4191/2008)

STS, Sala de lo Social, de 16/01/2009 (Rec. 1758/2008)

STS, Sala de lo Social, de 17/03/2009 (Rec. 2251/2008)

STS de 13 de abril de 2009 (R. 2351/2008)

STS de 30 de abril de 2009 (R. 2428/2008)

STS de 6 de mayo de 2009 (R. 2063/2008), Sala de lo Social

STS de 18 de abril de 2011 (recurso 2893/2010)

STSJ de Extremadura núm. 76/2012, de 22 de febrero (recurso 634/2011)

STSJ de Castilla y León/Valladolid de 3-10-2012 (recurso 1482/2012)

STSJ de Madrid de 11-10-2012 (recurso 3861/2012)

STSJ de Madrid de 15-10-2012 (recurso 4155/2012)

STSJ de Castilla y León/Valladolid de 12-12-2012 (recurso 2173/2012)

STSJ de Cataluña de 15-1-2013 (recurso 6810/2012)

STSJ de Andalucía, núm. 126/2013 de 17 de enero

STSJ de Castilla y León/Valladolid de 25-2-2013 (recurso 2/2013)

STSJ de Andalucía/Málaga de 14-3-2013 (recurso 32/2013)

STSJ de Baleares de 21-3-2013 (recurso 755/2012)

STSJ de Cataluña de 8-4-2013 (recurso 7553/2012)

STSJ de Madrid de 10-6-2013 (recurso 458/2013)

STSJ de Madrid de 19 de junio de 2013

STSJ de Valencia de 3-10-2013 (recurso 1637/2013)

STSJ de Cataluña de 5-12-2013 (recurso 4235/2013)

STSJ de Cataluña de 16-12-2013 (recurso 3794/2013)

STSJ de Madrid de 14-2-2014 (recurso 1834/2013)

STSJ de Castilla y León/Burgos de 28-4-2014 (recurso 221/2014)

STSJ de País Vasco núm. 947/2014, de 13 mayo de 2014, rec. 864/2014

STSJ de Andalucía/Málaga de 29-5-2014 (recurso 593/2014)

STSJ de Madrid de 16-6-2014 (recurso 33/2014)

STSJ de Madrid de 7-7-2014 (recurso 379/2014)

STSJ de Madrid de 30-6-2014 (recurso 246/2014)

STSJ del País Vasco de 16-9-2014 (recurso 1428/2014)

STSJ Asturias, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 12 septiembre de 2014 (recurso 1498/2014)

STSJ de Cataluña de 7-10-2014 (recurso 4198/2014)

STSJ de Cataluña de 7-10-2014 (recurso 2838/2014)

STSJ de Madrid núm. 644/2016, de 17 de octubre (recurso 517/2016)

STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 847/2017, de 30 marzo de 2017, rec. 3830/2016

STSJ de Aragón, núm. 586/2017, de 31 octubre de 2017, rec. 505/2017

STSJ Rec. Suplicación núm. 1679/2018, ECLI: ES:TSJAS:2018:3289

STSJ de Cataluña, rec. 840/2020, de 17 de junio de 2020, ECLI:ES:TSJCAT:2020:3622

STJUE de 24 de febrero de 2022(ECLI:EU:C:2022:120)

4. Penados en instituciones penitenciarias

STC 82/1986

STC 2/1987

STC 172/1989, 19 octubre (RTC 1989\172), FJ 2º y 3º

STS de 5 de mayo de 2000 (RJ 2000, 2771), de 20 de octubre de 2022

STSJ de Madrid, de 29 de noviembre de 2002 (AS 2003, 1441)

STSJ de Madrid 16707/2003 (núm. recurso: 4383/2003)

STSJ de Aragón de fecha 19 de marzo de 2003

STSJ de la Comunidad Valenciana 22 de diciembre de 2004

STSJ de Asturias de fecha 21 de enero de 2005

STSJ de La Comunidad Valenciana de fecha 13 de julio de 2005

STSJ de la Comunidad Valenciana, de 31 de enero de 2006 (AS 2006, 1291)

STSJ de Asturias, de 30 de junio de 2006 (JUR 2007, 86152)

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 72/2008 de 31 de enero de 2008, Rec. 5347/2007

STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de mayo de 2008 (AS 2008, 1821)

STSJ de Cataluña, de 2 de septiembre de 2009 (JUR 2009, 463403)

STSJ de Castilla y León, de 14 de octubre de 2009 (JUR 2009, 477795)

STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, Sentencia 393/2010 de 19 de julio de 2010, Rec. 267/2010

STS 8950/2012 (núm. recurso: 3532/2011)

STS 11 diciembre 2012 (RJ 2013,1755), FJ 2º (in fine) y 4º

STS, Sala Cuarta, de lo Social, de 11 Diciembre de 2012, Rec. 3532/2011

STSJ de Madrid núm. 658/2012 (Rec. 5273/2011)

STSJ de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Social, Sentencia 512/2014 de 23 de julio de 2014, Rec. 555/2014

STSJ de Castilla y León, Burgos, de 22 de diciembre de 2014 (AS 2014,3271)

STSJ CL 4474/2019 - ECLI:ES:TSJCL:2019:4474, de 8 de noviembre de 2019

STSJ M 722/2023 - ECLI:ES:TSJM:2023:722, de 30 de enero de 2023

STSJ de Castilla-León 3524/2006 (núm. recurso: 550/2006)

STSJ de Castilla y León de 18 de noviembre de 2002

STSJ Asturias de 21 de noviembre de 2014

STSJ de Madrid de 2 de junio de 2014

STSJ Aragón 5 febrero de 2003 y STSJ del País Vasco 865/2002

STJS Andalucía, 24 de marzo de 2009. FD. único, párrafo 2

STSJ de Castilla-La Mancha, de 13 de octubre de 2011

STSJ de Galicia de fecha 30 de septiembre de 2015

STSJ de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 4989/2022 de 7 de noviembre de 2022, Rec. 4950/2022

SAN de 18 de febrero de 2004, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo

SJS núm. 9 de Las Palmas de Gran Canaria, de 10 de diciembre de 2015

5. Deportistas profesionales

STCT de 21/02/1967 en JS 34/67

STCT de 21/02/1967

STCT 9/05/1968

STCT de 24 de junio 1971

STCT de 29/05/1972 (RJ 2.310)

STCT de 26/01/1976 (RJ 348)

STCT 18/12/1979 (RJ 7.177 y 7.178)

STCT 19/12/1979 (RJ 7.208)

STCT 20/12/1979 (RJ 7.232)

STCT 21/12/1979 (RJ 7.255)

STCT 26/02/1980 (RJ 1.091)

STS de 29/10/1954

STS de 4/04/1949

STS 14/05/1955

STS 27/03/1957

STS de 10/10/1975 (RJ 3.791)

STS de 3/11/1972

STS de 16/07/1998

STS de 3/03/1997

STS de 4/03/1998

STS (Sala de lo Social, Sección 4ª) núm. 54/2020 de 23 de enero de 2020

STS (Sala de lo Social, Sección 4ª) núm. 61/2014 de 26 de marzo de 2014

STS (Sala de lo Social, Sección 4ª) núm. 1575/2014 de 26 de marzo de 2014

STS de 02/03/2004 (RJ 2004)

STS de 10/06/2010 (RJ 2010, 2703)

STS de 28 de abril de 2010 (RJ 2010, 2514)

STS, de 31 de mayo de 1968

STS de 19 de mayo de 1986

STS de 23/11/1989

STS de 14/11/2007 (Rec. 4726/06)

STS de 30/11/2011 (Rec. 88/11)

STSJ de Galicia, de 18 de marzo de 2010 (Rec. 5534/2009)

STSJ de la Sala Social de Andalucía, de 23 de enero de 1998

STSJ de Extremadura de 18/01/1994 (Ar/43)

STSJ de Murcia de 2/06/1996 (AS 1992, 3273)

STSJ de Cataluña, de 20/10/2010 (Rec. 4714/2009)

STSJ de Madrid de 26/03/1992 (rec. núm. 4962/1991)

STSJ de Castilla y León de 23/05/1995 (rec. núm. 955/1995)

STJS Madrid de 22/10/2007 (rec. núm. 3415/2007)

STSJ de Andalucía (Sala de lo Social) núm. 647/2016 de 21 de abril de 2016

STSJ de 02/03/2004 (RJ 2004, 2431 Rec. 2820/2003)

STSJ Cataluña de 13/01/1998 (AS 1998, 542)

STSJ Cataluña de 02/12/2010 (AS 2011, 709)

STSJ de Cantabria de 29/03/1996 (Rec. 423/1996)

STSJ de Madrid de 29/04/2003 (Rec. 5690/2002)

STSJ de Madrid de 03/06/2003 (Rec. 496/2003)

STSJ de Madrid de 29/04/2003 (AS 2003, 3267)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 12/07/2012 (rec. 1462/2012)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 16/10/2012 (rec. 2184/2012)

STSJ Canarias de 28/03/2001 (AS 2001, 2735)

STSJ de Cataluña de 27/06/2003 (AS 2003, 2608)

STSJ de Madrid de 27/03/2006 (AS 2014, 768)

STSJ de Andalucía de 27/01/2000 (rec. 2643/1999)

STSJ de Galicia de 22/11/2006 (rec. 4897/2006)

STSJ da Extremadura de 29 de Noviembre de 1993 (rec. 692/1993)

STSJ de Cantabria de 18 de diciembre de 2012

STSJ de Andalucía de 4 de mayo de 1993

STSJ de Andalucía, de 15 de enero de 1999

STSJ de Galicia de 2 de mayo de 2008

STSJ de Andalucía de 30/01/2003 (rec. 3912/2002)

STSJ de Galicia de 2 de mayo de 2008

STSJ de Galicia de 14 de septiembre de 2001

STSJ de Castilla y León de 21/06/2004 (rec. 1254/2004)

STSJ de Cataluña de 20/10/2010 (rec. 4714/2009)

STSJ da Cataluña de 25/10/2002 (rec. 4987/2002)

STSJ de Andalucía/Málaga de 04/05/1993 (AS 1993, 2282)

STS de 21 de enero de 1992, RJ 1992, 54, rec. 1377/1990

STSJ de Extremadura de 29/11/1993 (rec. 692/1993)

STSJ de Galicia de 30/11/1998 (rec. 4122/1998)

STSJ de Cataluña de 30/05/2000 (rec. 340/2000)

STSJ de Galicia de 30/04/2002 (rec. 240/2002)

STSJ de Cantabria de 16/02/2006 (rec. 85/2006)

SAN Sala de lo Social de 28/09/2012 (Proc. Núm. 152/2012)

SAN de 21/11/2012 (Proc. Núm. 167/2012)

SJS de Pontevedra de 23 de septiembre de 1998 (AS 1998, 3111)

SJS de Mataró de 21 de marzo de 2003 (AS 2003, 683)

SJS nº2 de Sevilla, de 25 de febrero de 2008

SJS nº2 de Sevilla, de 25 de febrero de 2008

6. Artistas, técnicos y auxiliares de las artes escénicas

STC, 1 de junio de 1983; RTC 49/1983

STS, de lo social, de 22 de abril de 2014 (RJ 2014/3599)

STS, 23 de febrero de 1991, RJ 1991/866

STS de 24 de julio de 1996, RJ 1996/6416

STS de 17 de octubre de 1996 RJ 1996/7772

STS de 30 de octubre de 1996, RJ 1996/7804

STS de 4 de mayo de 1988 (Ar. 3552)

STS 19 de julio de 1990 (Ar. 6437)

STS de 26 de mayo de 1966 (Ar. 2769)

STS de 17 de octubre de 1960 (Ar. 3002)

STS de 3 de enero de 1967 (Ar. 300)

STS de 4 de mayo de 1988 (Ar. 3552)

STS de 19 de julio de 1990 (Ar. 1138)

STS de 19 de julio de 1990 (RJ 1990/6437)

STS de 3 junio 1988 (RJ 1988/5212)

STS de 20 de abril 2005 (rec. 6701/2003)

STS de 20 de febrero 1991, núm. 142

STS de 17 de noviembre 1988, núm. 1776

STS de 30 de enero 1989, núm. 80

STS de 16 de mayo 1991, núm. 353

STS de 9 de junio de 1987

STS de 2 de abril de 1992

STS de 21 de enero de 1992

STS de 23 de octubre de 1989

STS de 18 de mayo de 1988

STS de 3 de octubre de 1988 (RJ 19887507)

STS de 17 de diciembre de 1985 (RJ 19856133), STS 11 de marzo de 1986 (RJ 19861298)

STS 20 de octubre de 1987 (RJ 19877088), STS 19 de enero y STS 8 de febrero 1988 (RJ 198814 y RJ 1988593)

STSJ de Madrid de 22 de marzo de 2010 (Ar. 206626)

STSJ de Madrid de 16 de abril de 2010 (Ar. 233501)

STSJ de Madrid de 28 de octubre de 2010 (Ar. 35133/2011)

STSJ de Andalucía/Málaga de 24 de mayo de 1994 (Ar. 2154)

STSJ de Canarias/Tenerife de 26 de marzo de 2007 (Ar. 172438)

STSJ de Andalucía 24-5-1994, rec. 1488/1993

STSJ de Cataluña de 15 de junio de 2004 (Ar. 212507)

STSJ de Cataluña de 9 de febrero de 2009 (Ar. 1123)

STSJ de Cataluña de 11 de junio de 2009 (Ar. 2240)

STSJ de Madrid de 25 de septiembre de 2009 (Ar. 470638/2009)

STSJ de Canarias/Las Palmas de 16 de diciembre de 2005 (Ar. 232/2006)

STSJ de Aragón de 5 de abril de 2006 (Ar. 2826)

STSJ de Aragón de 12 de abril de 2006 (Ar. 2768)

STSJ de Madrid de 15 de enero de 2007 (Ar. 2903)

STSJ de Cataluña de 7 de mayo de 2008 (Ar. 1275)

STSJ de Andalucía/Málaga de 18 de septiembre de 2008 (Ar. 350/2009)

STSJ de Asturias de 4 de mayo de 2007 (Ar. 2093)

STSJ de Madrid de 5 de julio de 2005 (Ar. 1979)

STSJ de Castilla y León/Burgos de 17 de noviembre de 2005 (Ar. 72605)

STSJ de Castilla y León/Burgos 18 de noviembre de 2005 (Ar. 68897)

STSJ de Madrid de 2 de marzo de 2012 (Ar. 2406)

STSJ de Galicia de 16 de abril de 1990 (Ar. 105)

STSJ de Andalucía/Sevilla de 21 de diciembre de 1993 (Ar. 5511)

STSJ de Madrid de 29 de junio de 1994 (Ar. 2774)

STSJ de Andalucía/Málaga de 24 de mayo de 1994 (Ar. 2154)

STSJ de Andalucía/Málaga de 7 de febrero de 1995 (Ar. 743)

STSJ de Cataluña de 2 de febrero de 1995 (Ar. 669)

STSJ de Cataluña de 18 de abril de 1995 (Ar. 1583)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de abril de 1998 (Ar. 1692)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 25 de noviembre de 1999 (Ar. 713)

STSJ de las Islas Baleares de 23 de febrero de 2002 (Ar. 1357)

STSJ de Andalucía (Sevilla) de 5 de junio de 2013 (Ar. 2011)

STSJ de Galicia de 16 de abril de 1990 (Ar. 105)

STSJ de Andalucía/Sevilla de 21 de diciembre de 1993 (Ar. 5511)

STSJ de Andalucía/Málaga de 24 de mayo de 1994 (Ar. 2154)

STSJ de Andalucía/Málaga de 18 de abril de 1995 (Ar. 1583)

STSJ de Madrid de 29 de abril de 2009 (Ar. 271870)

STSJ de Madrid de 15 de octubre de 2007 (Ar. 3446)

STSJ de Galicia de 16 de abril de 1990 (Ar. 105)

STSJ de Andalucía/Sevilla de 21 de septiembre de 1993 (Ar. 5511)

STSJ de Andalucía/Málaga de 24 de mayo de 1994 (Ar. 2154)

STSJ de Madrid de 29 de junio de 1994 (Ar. 754)

STSJ de Andalucía/Sevilla de 7 de febrero de 1995 (Ar. 743)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de abril de 1998 (Ar. 1692)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de abril de 1998 (Ar. 1692)

STSJ de La Rioja de 5 de mayo de 1998 (Ar. 2667)

STSJ de Galicia de 8 de junio de 1999, AS 1999/1695

STSJ de Castilla-La Mancha de 15 de octubre de 1997 (Ar. 4787)

STSJ (Cataluña) de 2 febrero 1995 (Ar. 669)

STSJ (Cataluña) de 18 abril 1995 (Ar. 1583)

STSJ de Madrid, de 26 de junio de 2006 (AS 2007/676)

STSJ Madrid, de 22 de septiembre de 2011 (JUR 2011/392067)

STSJ de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 3161/2009 de 24 de junio de 2009, Rec. 1384/2009

STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 2322/2015 de 30 Mar. 2015, Rec. 519/2015

STSJ de Cataluña, rec. 840/2020, de 17 de junio de 2020, ECLI:ES:TSJCAT:2020:3622

STSJ de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 1394/2014 de 9 de octubre de 2014, Rec. 1221/2014

STSJ de Aragón, Sala de lo Social, Sentencia 560/2020 de 23 de noviembre de 2020, Rec. 535/2020

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia 662/2009 de 21 de julio de 2009, Rec. 2720/2009

SJS núm. 5 de Valladolid, Sentencia 242/2021 de 20 Sep. 2021, Rec. 402/2021

SJS núm. 494/2004 del Juzgado núm. 4 de Madrid, confirmada por STSJ de 26 de junio de 2006 (Re. Supli. 1483/2006)

7. Representantes de comercio y operadores mercantiles

STCT 1 de abril de 1983 (Ar. 2993)

STCT de 12 de abril de 1983 (Ar. 2993)

STCT de 4 de octubre de 1983 (Ar. 8130)

STCT de 17 de junio de 1983 (Ar. 5752)

STCT de 7 de diciembre de 1983 (Ar. 10619)

STCT de 14 de diciembre de 1988 (Ar. 8223)

STCT 17 de mayo de 1988 (Ar. 3677)

STCT 3 de marzo de 1988 (Ar. 2154)

STS 20 de junio de 1983 (Ar. 3026)

STS de 5 de octubre de 2004 (AS 2004, 2838)

STS 20 de junio de 1983 (Ar. 3026)

STS de 2 de julio (Ar. 563l)

STS de 2l de octubre de 1996 (Ar. 8l77)

STS 17 de abril de 2000 (Ar. 3964)

STS de 2 de julio de 1996 (RJ. 1996, 5631)

STS de 29 de mayo de 2019

STS de 25 de marzo de 2015

STS de 22 de octubre de 2001 (RJ 2001\7828)

STS de 17 de marzo de 2004 (RJ 2004\2951)

STS de 26 de mayo de 2004 (RJ 2004\3704)

STS de 3 de junio de 2004 (RJ 2004\4064)

STS de 29 de junio de 2004 (RJ 2004\4305)

STS de 16 de mayo de 2008 (Rec. 81/2007)

STS de 22 de mayo de 2019

STS de 28 de mayo de 2019

STS de 13 de mayo de 2013

STS de 19 de diciembre de 2006

STS de 10 de noviembre de 2014

STS de 18 de octubre de 2016

STSJ de Andalucía de 30 de octubre de 2013

STSJ de Andalucía (Granada) de 15 de febrero de 2006 (Rec. 3174/2005)

STSJ Comunidad Valenciana de 24 de enero de 1996 (Ar. 132)

STSJ de Andalucía de 30 de enero de 2003 (Rec. 3912/2002)

STSJ Andalucía, de 21 de enero de 1991 (Ar. 592)

STSJ Canarias, de 25 de febrero de 1994 (Ar. 461)

STSJ Canarias, de 25 de febrero de 1994 (Ar. 461)

STSJ de La Rioja de 6 de abril de 2006

STSJ de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 183/2019 de 30 de enero de 2019 (Rec. 1799/2018)

STSJ de Cataluña de 25 de octubre de 2002 (Rec. 4987/2002)

STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 624/2007 de 29 Jun. 2007, Rec. 609/2007

STSJ Comunidad Valenciana núm. 2090/2004, de fecha 23 de abril de 2004 (Rec. 3989/2003)

STSJ de Madrid de 29 de mayo de 2012

STSJ de Madrid de 23 de marzo de 2011

STSJ de Andalucía de 17 de mayo de 2012

STSJ de Galicia de 30 de septiembre de 2013

STSJ de Cataluña de 15 de febrero de 2010

STSJ de Castilla y León de 22 de noviembre de 2018

STSJ de Cataluña de 12 de julio de 2007

STSJ de Murcia de 27 de marzo de 2006

STSJ de Andalucía de 27 de octubre de 2015

STSJ de Galicia de 29 de septiembre de 2005

STSJ de Madrid de 19 de diciembre de 2001

STSJ de Extremadura de 12 de noviembre de 2007

STSJ de Cataluña de 19 de noviembre de 2010 (Rec. 212/2010)

STSJ de Castilla y León de 11 de enero de 2011 (Rec. 71/2010)

STSJ de Madrid de 13 de febrero de 2004 (rec. 7163/2003)

STSJ de Castilla-La Mancha de 12 de septiembre de 2006 (rec. 383/2006)

STSJ de Cataluña de 21 de marzo de 2011 (rec. 4305/2010)

STSJ de Madrid de 27 de febrero de 2007

STSJ de Andalucía de 3 de octubre de 2016

STSJ de Madrid de 27 de febrero de 2013

STSJ de Castilla y León de 24 de octubre de 2017

STSJ de Andalucía de 16 de febrero de 2011

STSJ de Cataluña de 12 de julio de 2011 (rec. 428/2011)

STSJ de Cataluña de 23 de mayo de 2019 (rec. 1758/2019)

STSJ de Madrid de 6 de junio de 2019 (rec. 1242/2019)

STSJ de Madrid de 21 de septiembre de 2015 (Rec. 657/2015)

STSJ de Madrid de 25 de febrero de 2014 (Rec. 1689/2013)

STSJ de Cataluña de 16 de noviembre de 2017 (Rec. 1028/2017)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 12 de marzo de 2015 (Rec. 2699/2014)

STSJ de Cataluña de 25 de septiembre de 2018 (Rec. 673/2018)

STSJ de Galicia de 7 de abril de 2017 (Rec. 1556/2016)

STSJ de Madrid, de 27 de mayo de 2014

STSJ de Cataluña, de 16 de julio de 2019

STSJ de la Comunidad Valenciana de 11 de mayo de 2012

STSJ de Andalucía de 30 de noviembre de 2017

SJS núm. 2 de Sevilla, de 25 de febrero de 2008

SJS núm. 2 de Zamora, Sentencia 78/2018 de 23 de marzo de 2018 (Rec. 556/2017)

8. Personas con discapacidad

STC de 11 de noviembre de 2002 (ECLI:ES:TC:2002:264)

STCT de 1 de abril de 1983 (Ar. 2993)

STS de 23 de diciembre de 2014, RJ\2014\4959

STS 4814/2022 (ECLI:ES:TS:2022:4814). Fecha: 20/12/2022. Rec. 1871/2019. Res. 969/2022

STS de 9 de diciembre de 2015, Rec. 135/2014

STS de 2 de febrero de 2017, Rcud. 2012/2015

STS de 6 de febrero de 2020, Rcud. 646/2017

STS de 20 de diciembre de 2022, (Rec. 1871/2019)

STS de 24 de noviembre de 2015 (rec.136/2014)

STS de 9 de diciembre de 2015 (rec.135/2014)

STS de 11 de julio de 2016 (Rec. 1273/2015)

STS de 19 de julio de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:3118)

STS de 19 de mayo de 2014 (ECLI:ES:TS:2014:1987)

STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 496/2020 de 23 Jun. 2020, Rec. 3119/2017

STS de 12 de noviembre de 1997 (ECLI:ES:TS:1997:7327)

STS de 23 de febrero de 2005 (ECLI:ES:TS:2005:1057)

STS de 18 de mayo de 2006 (ECLI:ES:TS:2006:3537)

STS de 21 de septiembre de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:3579)

STS, Sala de lo Social, de 27 de febrero de 2020 (Rec. 3322/2018)

STSJ de Cataluña, de 26/06/1998

STSJ AS 313/2023 (ECLI:ES:TSJAS:2023:313). Sala de lo Social de Oviedo. Fecha: 06/02/2023. Rec. 35/2022. Res. 1/2023

STSJ de Andalucía de 30 de enero de 2003 (Rec. 3912/2002)

STSJ de Cataluña de 25 de octubre de 2002 (Rec. 4987/2002)

STSJ de Asturias de 24 de mayo de 2018 (Rec. 3955/2017)

STSJ de Madrid de 9 de marzo de 2017 (Rec. 1081/2016)

STSJ de Galicia de 27 de mayo de 2014 (Rec. 3241/2013)

STSJ de Madrid de 14 de marzo de 2018 (Rec. 2113/2017)

STSJ de Asturias de 7 de julio de 2017 (Rec. 3863/2016)

STSJ de Galicia de 25 de septiembre de 2014 (Rec. 4715/2013)

STSJ de Andalucía de 17 de febrero de 2015 (Rec. 2459/2014)

STSJ de Cataluña de 24 de noviembre de 2011 (Rec. 3198/2011)

STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 3368/2022 de 9 Jun. 2022, Rec. 1055/2022

STSJ de Galicia de 19 de julio de 2019 (Rec. 2155/2019)

STSJ de Andalucía de 25 de enero de 2012 (Rec. 1129/2011)

STSJ de Madrid de 23 de octubre de 2018 (Rec. 4213/2018)

STSJ de Cataluña de 15 de julio de 2015 (Rec. 342/2015)

STSJ de Castilla y León de 9 de octubre de 2017 (Rec. 1257/2017)

STSJ de Castilla y León de 25 de abril de 2014 (Rec. 383/2014)

STSJ de Murcia de 19 de septiembre de 2011 (Rec. 650/2011)

STSJ del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 3275/2012 de 28 Dic. 2012, Rec. 2828/2012

STSJ de Castilla y León de 10 de mayo de 2012

STSJ de Castilla y León de 30 de mayo de 2018 (Rec. 1128/2018)

STSJ de Castilla y León de 7 de junio de 2017 (Rec. 563/2017)

STSJ de Andalucía de 26 de febrero de 2016 (Rec. 3449/2015)

STSJ de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 1506/2009 de 14 Abr. 2009 (Rec. 2485/2008)

STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 22 de mayo de 2014 (Rec. 1243/2013)

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2019 (Rec. 1024/2018)

STSJ de Castilla y León, de 20 de noviembre de 2018 (ECLI:ES:TSJCL:2018:4681)

STSJ de Madrid, de 18 de septiembre de 2019 (ECLI:ES:TSJM:2019:8242)

STSJ de Galicia, de 16 de octubre de 2020 (ECLI:ES:TSJGAL:2020:4214)

STSJ de Canarias, de 22 de enero de 2021 (ECLI:ES:TSJC:2021:148)

STSJ de Madrid de 19 de julio de 2012. (ECLI:ES:TSJM:2012:6589)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 17 de mayo de 2018 (ECLI:ES:TSJCV:2018:2071)

STSJ de Cataluña de 17 de octubre de 2019. (ECLI:ES:TSJCAT:2019:4981)

STSJ de Cataluña de 14 de noviembre de 2018 (ECLI:ES:TSJC:2018:4887^a)

STSJ de Andalucía de fecha 5 de abril de 2019 (ECLI:ES:TSJA/SEVILLA/2019/1455)

STSJ de Castilla y León de fecha 24 de noviembre de 2015

STSJ de la Comunidad Valenciana de fecha 20 de mayo de 2016

STSJ de Madrid de fecha 19 de junio de 2013

STSJ de Cataluña de 18 de diciembre de 2018 (ECLI:ES:TSJCAT:2018:9832)

STSJ de Cataluña de 16 de diciembre de 2010 (ECLI:ES:TSJCAT:2010:11705)

STSJ de Galicia de 20 de abril de 2016 (ECLI:ES:TSXG:2016:582)

STSJ de Castilla y León de 11 de marzo de 2019 (ECLI:ES:TSJCL:2019:1040)

STSJ de Madrid de 15 de mayo de 2017 (ECLI:ES:TSJM:2017:4062)

STSJ de Galicia de 19 de diciembre de 2017 (ECLI:ES:TSXG:2017:1297)

STSJ de Andalucía de 14 de mayo de 2018 (ECLI:ES:TSJAND:2018:3893)

STSJ de Valencia de 2 de diciembre de 2019 (ECLI:ES:TSJCV:2019:11430)

STSJ de Cataluña de 23 de julio de 2019 (ECLI:ES:TSJCAT:2019:10904)

STSJ de Castilla y León, de 27 de enero de 2021 (ECLI:ES:TSJCL:2021:79)

STSJ de Canarias, de 29 de noviembre de 2019 (ECLI:ES:TSJCAN:2019:6357)

STSJ de Andalucía, de 30 de mayo de 2013 (ECLI:ES:TSJA:2013:3368)

STSJ de Madrid, de 27 de febrero de 2018 (ECLI:ES:TSJMAD:2018:952)

STSJ de Galicia, de 18 de julio de 2016 (ECLI:ES:TSJGAL:2016:666)

STSJ de Andalucía, de 20 de julio de 2017 (ECLI:ES:TSJA:2017:4829)

STSJ de Castilla y León, de 12 de noviembre de 2012 (ECLI:ES:TSJCL:2012:4812)

STSJ de Cataluña, de 5 de julio de 2010 (ECLI:ES:TSJC:2010:7188)

STSJ de Extremadura, de 17 de mayo de 2011 (ECLI:ES:TSJEX:2011:1467)

STSJ de Madrid, de 27 de febrero de 2012 (ECLI: ES:TSJMAD:2012:578)

STSJ de Andalucía de 30 de enero de 2008 (ECLI:ES:TSJAND:2008:1051)

STSJ de Castilla y León de 16 de julio de 2007 (ECLI:ES:TSJCL:2007:4986)

STSJ de Madrid de 28 de noviembre de 2005 (ECLI:ES:TSJM:2005:9153)

STSJ de Madrid de 27 de junio de 2006 (ECLI:ES:TSJM:2006:7291)

STSJ de Murcia de 25 de noviembre de 2014 (ECLI:ES:TSJMU:2014:3647)

STSJ de Galicia de 22 de mayo de 2018 (ECLI:ES:TSJGAL:2018:1665)

STSJ de Canarias de 21 de diciembre de 2017 (ECLI:ES:TSJCAN:2017:6262)

STSJ de Cataluña de 9 de septiembre de 2016 (ECLI:ES:TSJCAT:2016:10922)

STSJ de Andalucía de 23 de junio de 2010 (ECLI:ES:TSJA:2010:2844)

STSJ de Galicia de 18 de junio de 2018 (ECLI:ES:TSJGAL:2018:2509)

STSJ de Murcia de 28 de mayo de 2015 (ECLI:ES:TSJMUR:2015:354)

STSJ de Madrid de 26 de marzo de 2014 (ECLI:ES:TSJM:2014:2890)

STSJ de Madrid de 7 de octubre de 2016 (ECLI:ES:TSJM:2016:10262)

STSJ de Cataluña de 30 de abril de 2015 (ECLI:ES:TSJCAT:2015:2874)

SJS núm. 2 de Sevilla, de 25 de febrero de 2008

9. Residentes en centros sanitarios

STCT de 1 de abril de 1983 (Ar. 2993)

STS de 31 de julio de 1991 (RJ 1991, 6413)

STS de 15 de febrero de 1999 (RJ 1999, 1800)

STS de 8 de junio de 2001 (RJ 2001,5505)

STS de 10 de enero de 2005 (RJ 2005, 1735)

STS de 30 de septiembre de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:3059)

STSJ de Andalucía de 30 de enero de 2003 (Rec. 3912/2002)

STSJ de Cataluña de 25 de octubre de 2002 (Rec. 4987/2002)

STSJ de Cataluña, de 26 de octubre de 2009 (ECLI:ES:TSJC:2009:7905)

STSJ de Madrid, de 28 de noviembre de 2018 (ECLI:ES:TSJM:2018:9596)

STSJ de Castilla y León, de 11 de mayo de 2017 (ECLI:ES:TSJCL:2017:2467)

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de enero de 2016 (ECLI:ES:TSJM:2016:275)

STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 10 de marzo de 2015 (ECLI:ES:TSJGAL:2015:1411)

STSJ de Andalucía, Sala de lo Social, de 7 de mayo de 2014 (ECLI:ES:TSJA:2014:3092)

STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2013 (ECLI:ES:TSJC:2013:9739)

STSJ de Canarias, Sala de lo Social, de 27 de febrero de 2012 (ECLI:ES:TSJC:2012:1216)

STSJ de Navarra, Sala de lo Social, de 23 de julio de 2010 (ECLI:ES:TSJNA:2010:402)

STSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, de 19 de marzo de 2009 (ECLI:ES:TSJCL:2009:773)

STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 22 de octubre de 2008 (ECLI:ES:TSJEX:2008:5319)

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 11 de julio de 2007 (ECLI:ES:TSJM:2007:3538)

STSJ de Madrid de 3 de octubre de 2018 (ECLI:ES:TSJM:2018:8964)

STSJ de Andalucía de 28 de abril de 2015 (ECLI:ES:TSJA:2015:2873)

STSJ de Andalucía de 20 de julio de 2012 (ECLI:ES:TSJA:2012:3896)

STSJ de Galicia de 26 de septiembre de 2017 (ECLI:ES:TSJGAL:2017:4817)

STSJ de Murcia de 14 de marzo de 2016 (ECLI:ES:TSJMU:2016:1247)

STSJ de Cataluña de 6 de junio de 2017 (ECLI:ES:TSJCAT:2017:4381)

STSJ de Madrid de 15 de noviembre de 2016 (ECLI:ES:TSJM:2016:6954)

STSJ de Andalucía de 16 de septiembre de 2015 (ECLI:ES:TSJA:2015:7369)

STSJ de Madrid de 23 de octubre de 2015 (ECLI:ES:TSJM:2015:10553)

STSJ de Cataluña de 20 de octubre de 2015 (ECLI:ES:TSJCAT:2015:10232)

STSJ de Madrid de 22 de septiembre de 2015 (ECLI:ES:TSJM:2015:9029)

STSJ de Canarias de 6 de junio de 2014 (ECLI:ES:TSJC:2014:5229)

STSJ de Madrid de 19 de julio de 2017 (ECLI: ES:TSJM:2017:6325)

STSJ de Andalucía de 13 de noviembre de 2013 (ECLI: ES:TSJA:2013:6815)

STSJ de Castilla-La Mancha de 26 de febrero de 2014 (ECLI: ES:TSJCLM:2014:581)

STSJ de Cataluña de 19 de noviembre de 2012 (ECLI: ES:TSJC:2012:9543)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 29 de septiembre de 2014 (ECLI: ES:TSJCV:2014:3672)

STSJ de Extremadura de 9 de febrero de 2015 (ECLI: ES:TSJEX:2015:116)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 15 de enero de 2015 (ECLI: ES:TSJCV:2015:90)

STSJ de Galicia de 15 de septiembre de 2016 (ECLI: ES:TSJGAL:2016:1861)

STSJ de Cataluña de 28 de febrero de 2019 (ECLI:ES:TSJCAT:2019:7353)

STSJ de Galicia de 28 de junio de 2018 (ECLI:ES:TSJGAL:2018:1969)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 12 de diciembre de 2017 (ECLI:ES:TSJCV:2017:3811)

STSJ de Castilla y León de 29 de marzo de 2017 (ECLI:ES:TSJCL:2017:1782)

STSJ de Andalucía de 15 de noviembre de 2016 (ECLI:ES:TSJA:2016:9834)

STSJ de Madrid de 17 de octubre de 2016 (ECLI:ES:TSJM:2016:8459)

STSJ de Andalucía, de 18 de julio de 2012 (ECLI: ES:TSJA:2012:6134)

STSJ de Castilla y León, de 25 de enero de 2010 (ECLI: ES:TSJCL:2010:356)

STSJ de Madrid, de 3 de julio de 2009 (ECLI: ES:TSJM:2009:4287)

STSJ de Andalucía, de 26 de septiembre de 2018, rec. 238/2018, ECLI:ES:TSJA:2018:6097

STSJ de Extremadura, de 22 de enero de 2018, rec. 179/2017, ECLI:ES:TSJEX:2018:480

STSJ de Castilla y León, de 11 de abril de 2017, rec. 27/2017, ECLI:ES:TSJCL:2017:982

STSJ de Madrid, de 17 de noviembre de 2016, rec. 137/2016, ECLI:ES:TSJM:2016:11916

STSJ de Aragón, de 8 de octubre de 2015, rec. 196/2015, ECLI:ES:TSJAR:2015:7144

STSJ de Andalucía, de 17 de septiembre de 2013 (ECLI:ES:TSJA:2013:8282A)

STSJ de Madrid, de 13 de julio de 2017 (ECLI:ES:TSJM:2017:7843)

STSJ de Cataluña, de 27 de febrero de 2014 (ECLI:ES:TSJCAT:2014:782)

STSJ de Madrid, núm. 387/2016, de 2 de junio de 2016 (ECLI: ES:TSJM:2016:7063)

STSJ de Cataluña, núm. 1151/2019, de 17 de julio de 2019 (ECLI: ES:TSJCAT:2019:4449)

STSJ de Madrid, núm. 1412/2018, de 4 de diciembre de 2018 (ECLI: ES:TSJM:2018:9056)

STSJ de Castilla y León, núm. 577/2018, de 23 de octubre de 2018 (ECLI: ES:TSJCL:2018:5045)

STSJ de Madrid de 22 de mayo de 2019 (ECLI: ES:TSJM:2019:5702)

STSJ de Andalucía de 20 de marzo de 2018 (ECLI: ES:TSJAND:2018:1843)

STSJ de Galicia de 11 de julio de 2016 (ECLI: ES:TSJGAL:2016:3196)

STSJ de Cataluña de 26 de junio de 2018 (ECLI: ES: TSJCAT:2018:15851)

STSJ de Canarias de 29 de marzo de 2019 (ECLI: ES:TSJCN:2019:1018)

STSJ de Andalucía, Sevilla, de 20 de febrero de 2018 (ECLI: ES:TSJA:2018:721)

STSJ de Madrid, de 5 de junio de 2017 (ECLI: ES:TSJM:2017:4233)

STSJ de Cataluña, de 6 de marzo de 2019 (ECLI: ES:TSJC:2019:1625)

STSJ de la Comunidad Valenciana, de 24 de julio de 2019 (ECLI: ES:TSJCV:2019:2674)

STSJ de Andalucía de 14 de diciembre de 2015, recurso 795/2015 (ECLI: ES:TSJAND:2015:13090)

STSJ de Cataluña de 4 de marzo de 2016, recurso 183/2016 (ECLI: ES:TSJCAT:2016:5128)

STSJ de Madrid de 7 de octubre de 2014, recurso 140/2014 (ECLI: ES:TSJMAD:2014:7273)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 28 de octubre de 2016, recurso 1422/2016 (ECLI: ES:TSJCV:2016:8196)

STSJ de Asturias de 5 de febrero de 2014, recurso 2870/2013 (ECLI: ES:TSJAST:2014:378)

STSJ de Cataluña, de 9 de noviembre de 2016 (ECLI:ES:TSJC:2016:11530)

STSJ de Galicia, de 13 de junio de 2014 (ECLI:ES:TSJGAL:2014:4789)

STSJ de Murcia, de 28 de mayo de 2014 (ECLI:ES:TSJMU:2014:208)

STSJ Cataluña 736/2017, de 10 de octubre (ECLI:ES:TSJCAT:2017:10736)

STSJ Asturias 482/2016, de 14 de julio (ECLI:ES:TSJAST:2016:5694)

STSJ Madrid 212/2015, de 25 de marzo (ECLI:ES:TSJM:2015:3953)

STSJ Murcia 42/2014, de 4 de febrero (ECLI:ES:TSJMUR:2014:283)

STSJ Galicia 87/2013, de 5 de febrero (ECLI:ES:TSJGAL:2013:87)

SJS núm. 2 de Sevilla, de 25 de febrero de 2008

10. Abogados

STS, sala de lo social, de 3 de mayo de 2005

STS de 17 de mayo de 2005

STS de 19 de octubre de 2006

STS de 21 de noviembre de 2000

STS de 1 de octubre de 1990

STS de 10 de diciembre de 1990

STS C-A de 16 de diciembre de 2008 (RJ/2008/5991)

STS de 18 de marzo de 2002

STS de 22 de octubre de 2002

STS de 15 de junio de 2015

STS de 20 de octubre de 2014

STSJ de Navarra de 16 de julio de 2010 (JUR/2010/363235)

STSJ de Valencia de 11 de marzo de 2014 (JUR/2014/122467)

STSJ de Asturias de 5 diciembre de 2013 (JUR/2014/14326)

STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 5 de diciembre de 2013, rec. 1810/2013. STSJ AS 4131/2013, ECLI:ES:TSJAS:2013:4131

STSJ de Madrid de 19 de junio de 2013

STSJ de Cataluña, rec. 840/2020, de 17 de junio de 2020, ECLI:ES:TSJCAT:2020:3622

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia 720/2014 de 22 de septiembre de 2014, Rec. 501/2014. LA LEY 167769/2014

STSJ del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 2554/2016 de 7 de diciembre de 2016, Rec. 2288/2016. LA LEY 185355/2016

STSJ de Madrid de 28 de mayo de 2018

STSJ de Madrid a la que se hace referencia es la Sentencia núm. 327/2016, de fecha 21 de octubre de 2016, recurso de suplicación núm. 487/2016

STSJ de Cataluña núm. 499/2019, de 15 de noviembre de 2019

STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 312/2016, de 18 de mayo de 2016

11. Personal civil en establecimientos militares

STCT de 25 noviembre de 1980 (RTCT 1980, 6111)

STCT de 17 de mayo de 1982 (RTCT 1982, 2882)

STCT de 1 febrero de 1985 (Ar. 687)

STCT de 11 diciembre de 1986 (Ar. 13517)

STS ECLI:ES:TS:2011:973

STS ECLI:ES:TS:2009:1129

STS ECLI:ES:TS:2010:3892

STS ECLI:ES:TS:2008:4568

STS de 12 de febrero de 2009 (ECLI: ES:TS:2009:713)

STS ECLI:ES:TS:1994:3268

STS Sentencia ECLI: ES:TS:2008:5823

STS Sentencia ECLI: ES:TS:2006:2433

STS Sentencia ECLI: ES:TS:2012:7272

STS Sentencia ECLI: ES:TS:2009:1397

STS Sentencia ECLI: ES:TS:1986:4769

STS Sentencia ECLI: ES:TS:1986:2002

STS ECLI:ES:TS:2015:3877

STS ECLI:ES:TS:2012:5502

STS ECLI:ES:TS:2011:6146

STS ECLI:ES:TS:2009:1164

STS Sentencia ECLI: ES:TS:2018:1465

STS Sentencia ECLI: ES:TS:2020:440

STS ECLI: ES:TS:2017:2615

STS ECLI: ES:TS:2014:2914

STS de 29 de julio de 1991 (ECLI:ES:TS:1991:4477)

STS de fecha 30 de mayo de 1989, ECLI: ES:TS:1989:3133

STS de fecha 26 de octubre de 1994, ECLI: ES:TS:1994:8294

STS, de 9 de marzo de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:1013)

STS, de 21 de marzo de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:1008)

STS de 3 de marzo de 2017 (ECLI: ES:TS:2017:769)

STS de 29 de mayo de 2018 (ECLI: ES:TS:2018:1873)

STSJ de Madrid de 29 de julio de 2015 (ECLI: ES:TSJM:2015:12018)

STSJ de Cataluña de 7 de marzo de 2014 (ECLI: ES:TSJC:2014:2429)

STSJ de Asturias de 18 de septiembre de 2013 (ECLI: ES:TSJA:2013:2196)

STSJ de Castilla y León de 12 de enero de 2018 (ECLI: ES:TSJCL:2018:24)

STSJ de Murcia de 6 de julio de 2017 (ECLI: ES:TSJMU:2017:369)

STSJ de Andalucía de 15 de febrero de 2016 (ECLI: ES:TSJAND:2016:3283)

STSJ de Castilla y León de 12 de enero de 2018 (ECLI: ES:TSJCL:2018:24)

STSJ de Murcia de 6 de julio de 2017 (ECLI: ES:TSJMU:2017:369)

STSJ de Andalucía de 15 de febrero de 2016 (ECLI: ES:TSJAND:2016:3283)

STSJ de Madrid de 16 de marzo de 2011 (número de recurso 163/2011)

STSJ de Andalucía de 28 de abril de 2014 (número de recurso 849/2014)

STSJ de Galicia de 23 de noviembre de 2015 (número de recurso 250/2015)

STSJ de Andalucía de 7 de febrero de 2012 (número de recurso 3029/2011)

STSJ de Castilla y León de 11 de marzo de 2010 (número de recurso 541/2009)

STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2004 (número de recurso 307/2003)

STSJ de Madrid de 24 de mayo de 2017 (ECLI: ES:TSJM:2017:4806)

STSJ de Cataluña de 11 de julio de 2019 (ECLI: ES:TSJCAT:2019:14054)

STSJ de Andalucía de 27 de febrero de 2020 (ECLI: ES:TSJAND:2020:731)

STSJ de Andalucía de 13 de septiembre de 2018 (ECLI: ES:TSJA:2018:6128)

STSJ de Madrid de 7 de abril de 2017 (ECLI: ES:TSJM:2017:2987)

STSJ de Galicia de 18 de septiembre de 2014 (ECLI: ES:TSJGAL:2014:2319)

STSJ de la Comunidad Valenciana, de fecha 19/11/2012 (ECLI: ES:TSJCV:2012:8846)

STSJ de Madrid, de fecha 10/05/2016 (ECLI: ES:TSJM:2016:6068)

STSJ de Andalucía, de fecha 21/02/2017 (ECLI: ES:TSJA:2017:983)

STSJ de Aragón (ECLI:ES:TSJAR:2012:5803)

STSJ (ECLI:ES:TSJMC:2016:1069) Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia

STSJ (ECLI:ES:TSJCV:2018:2894) de la Comunidad Valenciana

STSJ de Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 15 de mayo de 2013,
ECLI:ES:TSJA:2013:3832A

STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 4ª) de 14 de mayo de 2009,
ECLI:ES:TSJM:2009:4685

STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 10 de septiembre de 2015,
ECLI:ES:TSJCLM:2015:7495

STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 14 de noviembre de 2007,
ECLI:ES:TSJGAL:2007:877

STSJ de Castilla y León de 20 de noviembre de 2017 (ECLI: ES:TSJCL:2017:5325)

STSJ de Murcia de 10 de diciembre de 2013 (ECLI: ES:TSJMUR:2013:1219)

STSJ de Madrid de 30 de abril de 2009 (ECLI: ES:TSJMAD:2009:3727)

STSJ de Andalucía de 23 de junio de 2015 (ECLI: ES:TSJA:2015:4325)

STSJ ECLI:ES:TSJCAN:2015:1210A

STSJ ECLI:ES:TSJAND:2017:3526

STSJ ECLI:ES:TSJCLM:2015:636

STSJ ECLI:ES:TSJCLM:2016:913

STSJ ECLI:ES:TSJAND:2016:1629

STSJ ECLI:ES:TSJCAT:2007:10388 de Cataluña

STSJ ECLI:ES:TSJCV:2016:2287 de la Comunidad Valenciana

STSJ de Madrid de 23 de septiembre de 1994 (ECLI:ES:TSJM:1994:10349)

STSJ de Castilla-La Mancha de 15 de enero de 2009 (ECLI:ES:TSJCLM:2009:125)

STSJ de Castilla y León de 23 de febrero de 2016 (ECLI:ES:TSJCL:2016:597)

STSJ de Andalucía de 28 de octubre de 2016 (ECLI:ES:TSJA:2016:10063)

STSJ de Canarias de 9 de noviembre de 2017 (ECLI:ES:TSJC:2017:6588)

STSJ ECLI:ES:TSJCAT:2017:13352

STSJ ECLI:ES:TSJCAT:2019:2809

STSJ ECLI:ES:TSJCLM:2020:16

STSJ Sentencia ECLI: ES:TSJIB:1995:121

STSJ Sentencia ECLI: ES:TSJIB:1995:370

STSJ de Asturias, de fecha 23 de julio de 2014, con ECLI: ES:TSJAS:2014:2944

STSJ de Andalucía, de fecha 3 de abril de 2003, con ECLI: ES:TSJA:2003:4470

STSJ de Extremadura, de fecha 22 de mayo de 2006, con ECLI: ES:TSJEX:2006:3206

STSJ ECLI:ES:TSJCV:2018:1424 de la Comunidad Valenciana

STSJ Sentencia ECLI: ES:TSJAR:2015:5492

STSJ ECLI: ES:TSJCA:2018:99

STSJ ECLI: ES:TSJCAT:2013:2131

STSJ de Madrid de fecha 20 de julio de 1999, ECLI: ES:TSJM:1999:4392

STSJ de la Comunidad Valenciana de fecha 10 de septiembre de 2001, ECLI: ES:TSJCV:2001:8173

STSJ ECLI:ES:TSJCLM:2001:6207

STSJ ECLI:ES:TSJM:1994:3932

STSJ ECLI:ES:TSJMC:2012:404

STSJ ECLI:ES:TSJM:2000:6497

STSJ de Murcia, de 30 de junio de 2010 (ECLI:ES:TSJMUR:2010:125)

STSJ de Galicia, de 25 de enero de 2018 (ECLI:ES:TSJGA:2018:110)

STSJ de Murcia de 29 de junio de 2016 (ECLI: ES:TSJMUR:2016:122)

STSJ de Madrid de 14 de mayo de 2014 (ECLI: ES:TSJM:2014:3514)

STSJ de Cataluña de 11 de marzo de 2013 (ECLI: ES:TSJC:2013:3442)

STSJ de Andalucía de 24 de julio de 2018 (ECLI: ES:TSJA:2018:4394)

STSJ de Castilla y León, de 13 de noviembre de 2013 (ECLI:ES:TSJCL:2013:5207)

STSJ de Madrid, de 15 de noviembre de 2017 (ECLI:ES:TSJMAD:2017:10784)

STSJ de Castilla y León de 20 de septiembre de 2016 (ECLI: ES:TSJCL:2016:5909)

STSJ de Madrid de 18 de septiembre de 2017 (ECLI: ES:TSJM:2017:8745)

STSJ de Castilla y León de 12 de junio de 2017 (ECLI: ES:TSJCL:2017:1877)

STSJ de Madrid de 15 de octubre de 2019 (ECLI: ES:TSJM:2019:7978)

STSJ de Cataluña de 4 de abril de 2019 (ECLI: ES:TSJC:2019:1119)

STSJ de Madrid de 28 de mayo de 2018 (ECLI: ES:TSJM:2018:3155)

STSJ de Andalucía de 25 de mayo de 2017 (ECLI: ES:TSJA:2017:2688)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 23 de marzo de 2016 (ECLI: ES:TSJCV:2016:1811)

STSJ de Madrid de 3 de julio de 2014 (ECLI: ES:TSJM:2014:3859)

STMCE de 14 de marzo de 2001 (ECLI:ES:TMCE:2001:3.52.07)

12. Personal laboral en la Administración Pública

STC 38/2004, publicada en el BOE núm. 83, de 06 de abril de 2004. ECLI:ES:TC:2004:38

STC 42/1987, de 7 de abril de 1987

STC de 13 de septiembre de 2004, núm. 138/2004

STC de 12 de septiembre de 2005, núm. 218/2005

STC 11/2013, de 28 de enero (ECLI: ES:TC:2013:11)

STS 65/2020, de 5 de febrero (ECLI: ES:TS:2020:310)

STS, Sala de lo Social, de 29 de abril de 2014 (ECLI:ES:TS:2014:2337)

STS, Sala de lo Social, de 23 de febrero de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:815)

STS 1250/2016 de 2 de marzo de 2016

STS de 26 de junio de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:2237)

STS Sentencia ECLI: ES:TS:2017:4803

STS Sentencia ECLI: ES:TS:2018:1641

STS Sentencia ECLI: ES:TS:2017:1446

STS Sentencia ECLI: ES:TS:2015:2677

STS Sentencia ECLI: ES:TS:2016:1069

STS, Sala de lo Social, núm. 83/2017, de 9 de febrero (ECLI: ES:TS:2017:527)

STS, Sala de lo Social, núm. 1128/2021, de 27 de julio (ECLI: ES:TS:2021:2634)

STS, Sala de lo Social, de fecha 20 de junio de 2018, referencia ECLI: ES:TS:2018:2605

STS, Sala de lo Social, de fecha 26 de junio de 2017, referencia ECLI: ES:TS:2017:2652

STS 114/2016, de 29 de febrero (ECLI: ES:TS:2016:1059)

STS ECLI: ES:TS:2016:2147

STS ECLI: ES:TS:2019:1248

STS ECLI: ES:TS:2020:2599

STS ECLI: ES:TS:2020:4858

STS ECLI: ES:TS:2021:2614

STS de 20 de mayo de 2014, ECLI: ES:TS:2014:2538

STSJ de Cataluña de 17 de enero de 2018 (ECLI:ES:TSJCAT:2018:22)

STSJ de Madrid de 21 de marzo de 2018 (ECLI:ES:TSJM:2018:1664)

STSJ de Cataluña, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 29 de septiembre de 2016,
ECLI:ES:TSJCAT:2016:9114

STSJ de Madrid de 15 de junio de 2016 (ECLI:ES:TSJM:2016:5105)

STSJ de Andalucía de 11 de marzo de 2015 (ECLI:ES:TSJA:2015:1196)

STSJ de Cataluña de 23 de mayo de 2014 (ECLI:ES:TSJCAT:2014:4474)

STSJ de Castilla y León de 28 de septiembre de 2018 (ECLI:ES:TSJCL:2018:4163)

STSJ de Canarias, de 19 de febrero de 2019 (ECLI: ES:TSJCAN:2019:519)

STSJ de Andalucía, de 24 de mayo de 2016 (ECLI: ES:TSJA:2016:4049)

STSJ de Extremadura, de 5 de octubre de 2017 (ECLI: ES:TSJEX:2017:5555)

STSJ de Galicia, de 27 de febrero de 2018 (ECLI: ES:TSJGAL:2018:784)

STSJ de Castilla y León, de 7 de julio de 2015 (ECLI: ES:TSJCL:2015:2218)

STSJ de Castilla y León, de 21 de noviembre de 2014 (ECLI: ES:TSJCL:2014:6023)

STSJ de Galicia, de 29 de marzo de 2010 (ECLI: ES:TSJGA:2010:821)

STSJ de Madrid, de 30 de junio de 2017 (ECLI: ES:TSJM:2017:5193)

STSJ de Canarias, de 24 de enero de 2017 (ECLI: ES:TSJCAN:2017:80)

STSJ de Castilla-La Mancha, de 5 de diciembre de 2017 (ECLI: ES:TSJCLM:2017:8207)

STSJ de Canarias de 9 de noviembre de 2015 (ECLI: ES:TSJC:2015:10824)

STSJ de Castilla y León de 22 de junio de 2016 (ECLI: ES:TSJCL:2016:4736)

STSJ de Castilla-La Mancha de 5 de abril de 2017 (ECLI: ES:TSJCM:2017:233)

STSJ de Andalucía de 22 de noviembre de 2018 (ECLI: ES:TSJAND:2018:9291)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 5 de febrero de 2019 (ECLI: ES:TSJCV:2019:543)

STSJ de Andalucía de 22 de marzo de 2004 (ECLI:ES:TSJAND:2004:3205)

STSJ de Castilla-La Mancha de 7 de junio de 2006 (ECLI:ES:TSJCLM:2006:2403)

STSJ de Galicia de 12 de noviembre de 2004 (ECLI:ES:TSJGAL:2004:4276)

STSJ de Castilla y León de 15 de mayo de 2013 (ECLI:ES:TSJCL:2013:2337)

STSJ de Extremadura de 15 de julio de 2003 (ECLI:ES:TSJEX:2003:3846)

STSJ de Andalucía de 28 de mayo de 2007 (ECLI:ES:TSJAND:2007:4993)

STSJ de Galicia de 6 de marzo de 2009 (ECLI:ES:TSJGAL:2009:1057)

STSJ de Madrid de 9 de noviembre de 2011 (ECLI:ES:TSJM:2011:7752)

STSJ de Canarias de 11 de abril de 2013 (ECLI:ES:TSJC:2013:1633)

STSJ de Castilla y León de 10 de mayo de 2016 (ECLI:ES:TSJCL:2016:1803)

STSJ de la Comunidad Valenciana (TSJCV) núm. 782/2017 de 30 de mayo de 2017 (ECLI:ES:TSJCV:2017:3081)

STSJ (TSJEX) núm. 146/2018 de 6 de junio de 2018 (ECLI:ES:TSJEX:2018:2324)

STSJ de Castilla y León (TSJCL) núm. 238/2019 de 15 de febrero de 2019 (ECLI:ES:TSJCL:2019:756)

STSJ de la Comunidad Valenciana (TSJCV) núm. 357/2019 de 8 de mayo de 2019 (ECLI:ES:TSJCV:2019:1989)

STSJ de Madrid (TSJM) núm. 155/2020 de 24 de febrero de 2020 (ECLI:ES:TSJM:2020:803)

STSJ de Andalucía de 14 de febrero de 2018 (ECLI:ES:TSJA:2018:1025)

STSJ de Madrid de 30 de mayo de 2017 (ECLI: ES:TSJM:2017:5822)

STSJ de Galicia de 12 de mayo de 2016 (ECLI: ES:TSXG:2016:338)

STSJ de Cataluña de 10 de julio de 2015 (ECLI: ES:TSJCAT:2015:9076)

STSJ de Valencia de 15 de marzo de 2013 (ECLI: ES:TSJCV:2013:1498)

STSJ de Andalucía de 28 de marzo de 2014 (ECLI: ES:TSJA:2014:1922)

STSJ de Cataluña de 19 de mayo de 2009 (ECLI: ES:TSJC:2009:4119)

STSJ de Madrid de 15 de septiembre de 2011 (ECLI: ES:TSJM:2011:8299)

STSJ de Castilla y León de 5 de octubre de 2017 (ECLI: ES:TSJCL:2017:2881)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 10 de octubre de 2017 (ECLI: ES:TSJCV:2017:5241)

STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2015, ECLI: ES:TSJCAT:2015:8367S

STSJ de Canarias, Sala de lo Social, de 24 de mayo de 2016, ECLI: ES:TSJCAN:2016:2984

STSJ de Andalucía, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2012, ECLI: ES:TSJA:2012:9803

STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 18 de mayo de 2011, ECLI: ES:TSJCV:2011:3655

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 28 de octubre de 2015, ECLI: ES:TSJMAD:2015:13258

STSJ de Cataluña de 18 de julio de 2016 (ECLI:ES:TSJC:2016:8782)

STSJ de Castilla y León de 24 de marzo de 2015 (ECLI:ES:TSJCL:2015:2146)

STSJ de Castilla y León de 19 de enero de 2015 (ECLI:ES:TSJCL:2015:89)

STSJ de Andalucía de 18 de marzo de 2014 (ECLI:ES:TSJA:2014:1743)

STSJ de Castilla y León de 16 de diciembre de 2013 (ECLI:ES:TSJCL:2013:5656)

STSJ de Madrid núm. 440/2014 (ECLI:ES:TSJM:2014:440)

STSJ de Castilla y León núm. 505/2015 (ECLI:ES:TSJCL:2015:505)

STSJ de Asturias núm. 24/2016 (ECLI:ES:TSJAS:2016:24)

STSJ de Extremadura núm. 112/2017 (ECLI:ES:TSJEX:2017:112)

STSJ de Canarias núm. 516/2018 (ECLI:ES:TSJCAN:2018:516)

STSJ de Andalucía, de 17 de junio de 2010 (ECLI: ES:TSJAND:2010:6668)

STSJ de la Comunidad Valenciana, de 17 de octubre de 2013, ECLI: ES:TSJCV:2013:6901

STSJ de la Comunidad Valenciana, de 15 de enero de 2015, ECLI: ES:TSJCV:2015:73

STSJ de Madrid, de 27 de noviembre de 2018, ECLI: ES:TSJM:2018:10395

STSJ de Andalucía, de 14 de diciembre de 2018, ECLI: ES:TSJAND:2018:12657

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 123/2021, de 2 de marzo (ECLI: ES:TSJM:2021:123)

STSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, núm. 267/2019, de 28 de mayo (ECLI: ES:TSJCL:2019:267)

STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 241/2018, de 19 de abril (ECLI: ES:TSJCAT:2018:241)

STSJ de Galicia, Sala de lo Social, núm. 249/2016, de 28 de abril (ECLI: ES:TSJGAL:2016:249)

STSJ de Madrid núm. 4328/2019, de 20 de noviembre (ECLI: ES:TSJM:2019:4328)

STSJ de Asturias núm. 1191/2019, de 11 de noviembre (ECLI: ES:TSJA:2019:1191)

STSJ de Andalucía núm. 274/2018, de 8 de febrero (ECLI: ES:TSJA:2018:274)

STSJ de Castilla y León núm. 453/2017, de 6 de julio (ECLI: ES:TSJCL:2017:453)

STSJ de Canarias núm. 51/2016, de 28 de enero (ECLI: ES:TSJC:2016:51)

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 267/2019, de 15 de marzo (ECLI: ES:TSJM:2019:1487)

STSJ de Andalucía, Sala de lo Social, núm. 324/2021, de 27 de mayo (ECLI: ES:TSJA:2021:2891)

STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, núm. 369/2019, de 15 de julio (ECLI: ES:TSJCV:2019:3666)

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de fecha 29 de enero de 2020, ECLI: ES:TSJM:2020:1011

STSJ de Andalucía, Sala de lo Social, de fecha 13 de septiembre de 2019, ECLI: ES:TSJA:2019:2709

STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de fecha 21 de noviembre de 2019, ECLI: ES:TSJCAT:2019:7559

STSJ de Madrid 557/2019, de 25 de septiembre (ECLI: ES:TSJM:2019:5057)

STSJ de Castilla y León 695/2019, de 2 de julio (ECLI: ES:TSJCL:2019:456)

STSJ de Andalucía 684/2019, de 29 de noviembre (ECLI: ES:TSJA:2019:5167)

STSJ de Galicia 2958/2018, de 20 de noviembre (ECLI: ES:TSJGAL:2018:2958)

STSJ de Andalucía, Sevilla, de 25 de septiembre de 2019 (ECLI:ES:TSJA:2019:6453)

STSJ de Madrid, de 29 de octubre de 2015 (ECLI:ES:TSJM:2015:10491)

STSJ de Extremadura, de 29 de mayo de 2019 (ECLI:ES:TSJEX:2019:3566)

STSJ de Madrid núm. 422/2020 (ECLI: ES:TSJM:2020:422)

STSJ de Castilla y León núm. 1049/2019 (ECLI: ES:TSJCL:2019:1049)

STSJ de Cataluña núm. 89/2019 (ECLI: ES:TSJCAT:2019:89)

STSJ de Canarias núm. 190/2018 (ECLI: ES:TSJC:2018:190)

STSJ de Madrid núm. 31/2017 (ECLI: ES:TSJM:2017:31)

STSJ ECLI: ES:TSJCAT:2016:20380 de Cataluña

STSJ ECLI: ES:TSJCLM:2018:646 de Castilla-La Mancha

STSJ ECLI: ES:TSJCYL:2019:196 de Castilla y León

STSJ ECLI: ES:TSJCV:2021:1812 de la Comunidad Valenciana

STSJ ECLI: ES:TSJM:2017:4842 de Madrid

STSJ de Andalucía de 29 de marzo de 2011 (ECLI: ES:TSJAND:2011:1888)

STSJ de Castilla-La Mancha de 29 de mayo de 2017 (ECLI: ES:TSJCLM:2017:1967)

STSJ de la Comunidad Valenciana de 7 de junio de 2013 (ECLI: ES:TSJCV:2013:3283)

STSJ de Madrid, de fecha 27/09/2016 (ECLI: ES:TSJM:2016:9364A)

STSJ de Cataluña, de fecha 29/06/2011 (ECLI: ES:TSJC:2011:6173)

STSJ de Castilla-La Mancha, de fecha 24/04/2017 (ECLI: ES:TSJCLM:2017:2687)

STSJ de Galicia, de fecha 12/11/2015 (ECLI: ES:TSJGAL:2015:7048)

STSJ de Andalucía, de fecha 08/05/2019 (ECLI: ES:TSJA:2019:2591)

STSJ de Cataluña de 13 de mayo de 2013, ECLI: ES:TSJC:2013:2887

STSJ de Galicia de 30 de mayo de 2011, ECLI: ES:TSJGAL:2011:266

STSJ de Madrid de 29 de marzo de 2005, ECLI: ES:TSJM:2005:2624

STSJ de Castilla y León, de 25 de octubre de 2011, referencia ECLI: ES:TSJCL:2011:6297

STSJ de Castilla y León, de 13 de julio de 2015, referencia ECLI: ES:TSJCL:2015:4263

STSJ de Galicia, de 3 de mayo de 2016, referencia ECLI: ES:TSJGAL:2016:2697

STSJ de Madrid de 30 de mayo de 2017 (ECLI: ES:TSJM:2017:5275)

STSJ de Extremadura de 28 de febrero de 2018 (ECLI: ES:TSJEX:2018:1128)

STSJ de Castilla y León de 23 de octubre de 2018 (ECLI: ES:TSJCL:2018:3437)

STSJ de Cataluña de 29 de octubre de 2019 (ECLI: ES:TSJCAT:2019:10880)

STSJ de Andalucía, de 6 de noviembre de 2008, ECLI: ES:TSJAND:2008:7286

STSJ de Galicia, de 26 de mayo de 2014, con referencia ECLI: ES:TSJGAL:2014:1743

Auto de la Audiencia Nacional 63/2010, de 28 de octubre

SJS Sentencia núm. 144/2012, de 20 de abril de 2012, del Juzgado de lo Social núm. 2 de Salamanca, dictada en Autos núm. 205/2012 a 207/2012

ANEXO II: RELACIÓN ANOTADA Y COMENTADA DE SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. El despido disciplinario en el marco laboral común

A continuación se presenta el análisis de las 62 sentencias del Tribunal Constitucional referidas al despido disciplinario en el marco laboral común. Cada sentencia es analizada desde cinco aspectos: síntesis descriptiva, síntesis analítica, resumen de los hechos, análisis de la sentencia y extracto final. El listado de sentencias es obtenido en la búsqueda realizada el 20 de junio de 2023.

Sentencia 1: STC núm. 6/2011, de 14 de febrero de 2011. (BOE núm. 63, de 15 de marzo de 2011). ECLI:ES:TC:2011:6

▪ Síntesis descriptiva

En el presente caso, se está ante una demanda de amparo interpuesta por doña Ana María Aguerri Urtasun y otros demandantes contra las Sentencias emitidas por el Tribunal Superior de Justicia de Navarra y un Juzgado de lo Social de Pamplona. La demanda de tutela de derechos fundamentales fue desestimada en ambas instancias, y el demandante sostiene que se vulneró su derecho a la tutela judicial efectiva, en particular en su vertiente de garantía de indemnidad. La controversia gira en torno a la exclusión de los demandantes de las bolsas de contratación temporal de la sociedad estatal Correos y Telégrafos, S.A., como resultado de haber impugnado judicialmente la extinción de sus contratos laborales previos.

Los argumentos presentados por las partes involucradas son los siguientes: los demandantes alegan que la exclusión de las bolsas de contratación temporal ocurrió únicamente debido a su ejercicio del derecho a impugnar judicialmente la extinción de sus contratos anteriores. Sostienen que no existe una justificación objetiva y razonable para tal exclusión, y que esta viola su derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad; el Abogado del Estado, en representación de Correos y Telégrafos, S.A., argumenta en contra del amparo. Afirma que las reglas de exclusión de las bolsas de contratación, establecidas por una norma convencional, tienen una justificación objetiva, razonable y proporcionada. Sostiene que

estas reglas no vulneran la garantía de indemnidad y que no se afecta el derecho a la tutela judicial efectiva de los demandantes; y el Fiscal ante el Tribunal Constitucional, en contraposición, considera que las resoluciones judiciales han vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva de los demandantes. Destaca que la exclusión de las bolsas de contratación ocurrió únicamente por haber impugnado judicialmente la extinción de sus contratos, lo cual contraviene el art. 24.1 de la Constitución.

- Síntesis analítica

La vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en particular el principio de indemnidad, se hace patente en el contexto de la exclusión de los trabajadores de las bolsas de contratación temporal de la sociedad estatal. Este proceso discriminatorio surge en aquellos casos en los que los empleados han decidido impugnar ante los tribunales la finalización de una relación laboral previa de carácter temporal por parte de la empresa. La consecuencia de esta acción judicial es la exclusión de dichos trabajadores de la posibilidad de ser incluidos en futuras contrataciones temporales llevadas a cabo por la entidad estatal.

Este proceder entra en conflicto con el principio esencial de la tutela judicial efectiva, que garantiza que los trabajadores tengan acceso a una justicia plena y que sus derechos no se vean mermados por el ejercicio de acciones legales. La exclusión de las bolsas de contratación temporal después de una impugnación laboral puede interpretarse como un intento de desincentivar a los empleados a buscar soluciones judiciales a disputas laborales. En consecuencia, esta práctica podría generar un clima de temor entre los trabajadores, limitando su disposición a recurrir a vías judiciales en caso de controversias laborales.

El impacto de esta exclusión va más allá de un simple acto administrativo y tiene implicaciones profundas en el acceso a oportunidades laborales futuras. Se plantea la preocupación de que los trabajadores, al ejercer su derecho a impugnar decisiones laborales en busca de justicia y protección, puedan enfrentar consecuencias perjudiciales a largo plazo, como la dificultad de encontrar empleo en la misma entidad estatal en el futuro. Esta situación ilustra una tensión importante entre el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva y la preservación de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

En resumen, la exclusión de los trabajadores de las bolsas de contratación temporal tras impugnar decisiones laborales previas representa una preocupante contradicción con el principio de tutela judicial efectiva y su principio de indemnidad. La conexión entre el ejercicio del derecho a la justicia y la exclusión de oportunidades laborales futuras subraya la necesidad de armonizar adecuadamente los intereses de los trabajadores en la búsqueda de justicia con la preservación de sus perspectivas de empleo.

▪ Resumen

Correos y Telégrafos, S.A., adopta una medida que resulta en la exclusión de aquellos trabajadores que han llevado a cabo la impugnación judicial de la finalización de sus contratos temporales, de las bolsas de contratación establecidas para el acceso a empleos temporales. Es fundamental resaltar que esta exclusión se materializa sin importar el resultado del proceso legal emprendido y sin considerar si la finalización del contrato fue calificada como despido disciplinario. Esta situación conduce a la concesión del amparo, dado que los demandantes han experimentado un perjuicio real y concreto, es decir, la exclusión de las oportunidades laborales que proveen las bolsas de contratación, como una consecuencia directa de ejercer su derecho fundamental ante la justicia.

Lo esencial a subrayar aquí es que el daño provocado por la exclusión de las bolsas de empleo no se deriva de la decisión empresarial previa de poner fin al contrato laboral, ni tampoco de las regulaciones legales que rigen la terminación contractual ni de la intención de cumplir acuerdos previos. De manera única y exclusiva, el efecto perjudicial se origina a raíz de la acción de los trabajadores que deciden impugnar ante los tribunales la decisión empresarial de poner fin a sus contratos laborales. Esta circunstancia da lugar a una violación objetiva de la garantía de indemnidad, ya que la exclusión de las oportunidades laborales perdura incluso después de que se haya concluido la relación laboral entre los trabajadores y la entidad empleadora.

Este escenario pone de relieve una serie de elementos fundamentales. En primer lugar, destaca la importancia del ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, como el acceso a la justicia y la impugnación de decisiones empresariales, como elementos clave en la relación laboral. Además, subraya la necesidad de preservar la integridad de los derechos de los

trabajadores incluso después de la finalización del contrato laboral, con el fin de garantizar que las medidas adoptadas por las empresas no tengan un efecto disuasorio sobre el ejercicio de los derechos laborales. En definitiva, esta sentencia resalta la trascendencia de mantener un equilibrio adecuado entre los intereses de las empresas y los derechos de los trabajadores, y cómo las acciones empresariales deben ser evaluadas bajo el prisma de la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

- Análisis

El Tribunal Constitucional aborda el asunto desde la doctrina de la "garantía de indemnidad". Esta doctrina establece que la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no solo ocurre por irregularidades procesales, sino también cuando el ejercicio de un derecho fundamental resulta en represalias por parte del empleador. La garantía de indemnidad implica que el ejercicio de un derecho fundamental no debe conllevar consecuencias perjudiciales para el individuo que lo ejerce.

En el ámbito laboral, la garantía de indemnidad prohíbe medidas de represalia contra los trabajadores por ejercer sus derechos. Esta prohibición se aplica incluso si no hay intencionalidad lesiva por parte del empleador. El Tribunal establece que el nexo causal entre el ejercicio del derecho y el perjuicio causado es fundamental para determinar si se ha vulnerado la garantía de indemnidad.

En este contexto, se examina la exclusión de los demandantes de las bolsas de contratación. Se demuestra que tal exclusión se debió exclusivamente a su ejercicio del derecho de impugnar judicialmente la extinción de sus contratos laborales anteriores. Aquellos que no impugnaron mantuvieron su posición en las bolsas de contratación. Esto evidencia un perjuicio objetivo y causalmente vinculado al ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. El Tribunal considera que los argumentos presentados por la empresa para justificar la exclusión no son suficientes para negar la conexión causal entre el ejercicio del derecho y el perjuicio sufrido. En particular, se cuestiona la justificación de garantizar el derecho de opción empresarial en caso de despido improcedente, así como el supuesto enriquecimiento injusto del trabajador.

En última instancia, se concluye que la exclusión de los demandantes de las bolsas de contratación viola su garantía de indemnidad y, por ende, su derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal establece que el perjuicio sufrido por los demandantes debido al ejercicio de su derecho fundamental justifica el otorgamiento del amparo. En consecuencia, se anulan las resoluciones recurridas y se retrotraen las actuaciones para dictar una nueva resolución que respete el derecho fundamental vulnerado.

▪ Extracto

Los demandantes de amparo han experimentado un perjuicio concreto y efectivo, en este caso la exclusión de las bolsas de contratación que permiten acceder a nuevas oportunidades de empleo en la empresa. Este perjuicio se ha manifestado exclusivamente debido al ejercicio de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva [FJ 6].

El artículo 24.1 de la Constitución Española, en su faceta de protección de la garantía de indemnidad, se verá vulnerado tanto si se demuestra una represalia o acto de represión en respuesta al ejercicio previo del mismo derecho, como si se constata un perjuicio consecuente y directamente vinculado, incluso en ausencia de intenciones lesivas [FJ 2].

La doctrina relativa a la garantía de indemnidad, tal como se refleja en las Sentencias del Tribunal Constitucional (SSTC 14/1993 y 125/2008), sostiene este enfoque [FJ 2].

Las razones esgrimidas para explicar la actuación de la empresa, que llevaron a excluir la intencionalidad de dañar en la instancia, resultan insuficientes para cuestionar la relación causal entre el ejercicio del derecho a la tutela judicial y el perjuicio derivado (es decir, la exclusión de la bolsa de contratación). Además, estas razones no son adecuadas para justificar la medida de excluir de la bolsa de contratación [FJ 5].

No es aceptable que los trabajadores que, en el ejercicio de su derecho a la tutela judicial, impugnan una decisión empresarial reciban un trato negativo y desfavorable, en comparación con aquellos que optan por no impugnarla [FJ 5].

Por lo tanto, es procedente anular las resoluciones que se han impugnado y revertir el proceso a un punto previo a la emisión de la Sentencia del Juzgado de lo Social [FJ 6].

Sentencia 2: STC núm. 8/2015, de 22 de enero de 2015. (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2015). ECLI:ES:TC:2015:8

- Síntesis descriptiva

Presentado recurso por un conjunto de más de cincuenta diputados pertenecientes al Grupo Parlamentario Socialista y al Grupo Parlamentario La Izquierda Plural del Congreso de los Diputados, en referencia a distintas disposiciones de la Ley 3/2012, datada el 6 de julio, que aborda medidas apremiantes destinadas a la reestructuración del mercado laboral.

- Síntesis analítica

Se evalúa la constitucionalidad de las disposiciones legales vinculadas a varios derechos fundamentales, como la igualdad, la libertad sindical, la tutela judicial efectiva, la negociación colectiva y el acceso a empleos públicos en condiciones equitativas. Se examina la validez de los preceptos legales relacionados con distintos aspectos, como el contrato laboral por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, los cambios sustanciales en las condiciones laborales, los procedimientos de extinción del contrato de trabajo y los casos de despidos, así como la aplicación de la suspensión de contrato o la reducción de jornada por motivos económicos, técnicos, organizativos, de producción o derivados de fuerza mayor en el ámbito público. También se considera la legalidad de las cláusulas en convenios colectivos que permiten la terminación de contratos debido al alcance de la edad normal de jubilación. Además, se presenta un voto particular.

- Resumen

Se examina la constitucionalidad de varios aspectos de la Ley 3/2012, que aborda medidas urgentes para reformar el mercado laboral. Entre los temas evaluados se encuentran la capacidad empresarial para modificar las condiciones laborales en acuerdos colectivos, el pago de salarios de tramitación en despidos sin justa causa, la exclusión de la suspensión de contrato o reducción de jornada por motivos económicos, técnicos, organizativos, de producción o de fuerza mayor para trabajadores del sector público, y la invalidez de cláusulas en convenios

colectivos que permiten terminar contratos por llegar a la edad de jubilación. Se desestima la impugnación.

Primero, se rechaza la inconstitucionalidad del período de prueba de un año en el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, así como la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y la prioridad del convenio de empresa sobre el de ámbito superior, siguiendo el criterio de la sentencia STC 119/2014.

Segundo, se sostiene que la facultad del empleador para alterar unilateralmente las condiciones laborales en acuerdos colectivos o pactos limitados no vulnera los derechos de negociación colectiva y libertad sindical. Esta medida busca conservar empleos en lugar de destruirlos y se regula con procedimientos y compensaciones, evitando así una vulneración del derecho a la tutela judicial.

Tercero, se afirma que la restricción de pagar salarios de tramitación solo si el empleador readmite al trabajador tras un despido injustificado no atenta contra el derecho al trabajo ni la igualdad, dado que se considera que la relación laboral persiste a pesar de la falta de servicios efectivos por razones no imputables al empleado.

Cuarto, se argumenta que no se vulnera el principio de igualdad al excluir la suspensión o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor en el sector público, ya que los grupos laborales en el sector público administrativo y empresarial son diferentes y justifican tratos distintos.

Finalmente, se sostiene que la nulidad de cláusulas en convenios colectivos que permiten la extinción del contrato al llegar a la edad de jubilación no viola la negociación colectiva ni la libertad sindical, dado que se enmarca en el margen legislativo para establecer límites al derecho al trabajo.

Además, se rechaza que haya discriminación al comparar los despidos por jubilación con los despidos colectivos. La sentencia cuenta con un voto particular discrepante de dos magistrados.

- Análisis

En este texto de los fundamentos jurídicos de la sentencia, se abordan varios aspectos relacionados con la regulación de los efectos de la extinción de contratos laborales en el contexto de despidos improcedentes. A continuación, analizaré los argumentos presentados por las partes involucradas, los fundamentos legales y constitucionales considerados por el Tribunal Constitucional, realizaré una evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones del Tribunal y relacionaré los principios establecidos en la sentencia y la doctrina previa.

Los Diputados recurrentes plantean varios argumentos en su impugnación. En primer lugar, cuestionan que la regulación de la extinción de contratos laborales por despido improcedente carece de causas legales definidas, lo que, a su parecer, impide un control judicial efectivo sobre la causalidad del despido, violando el artículo 24.1 de la Constitución Española (CE). También alegan que la opción entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación o la extinción del contrato con indemnización favorece la extinción definitiva de la relación laboral, en detrimento de la estabilidad en el empleo proclamada en el artículo 35.1 CE. Finalmente, sostienen que la regulación impugnada crea una diferencia de trato injustificada y desproporcionada entre distintos tipos de trabajadores, lo que vulneraría el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 CE.

El Tribunal Constitucional aborda estos argumentos y analiza la constitucionalidad de las disposiciones impugnadas. En relación con la supuesta indefinición de las causas legales de despido, el Tribunal argumenta que la regulación no impide un control judicial efectivo, ya que este control se extiende tanto a la concurrencia de la causa como a la razonabilidad de la decisión extintiva adoptada por el empresario. Además, se destaca que la información proporcionada durante el proceso de consultas con los representantes de los trabajadores permite un control efectivo sobre la concurrencia de la causa.

En cuanto a la opción entre la readmisión y la extinción del contrato con abono de indemnización, el Tribunal considera que esta opción se enmarca dentro del margen de libertad de configuración de las relaciones laborales que el legislador tiene, siempre que no vulnere el principio de igualdad. Se argumenta que la opción de indemnización sin abono de salarios de

tramitación se justifica en función de consideraciones como la evitación de estrategias procesales dilatorias y la previsión de acceso a la prestación por desempleo.

En relación con la supuesta vulneración del principio de igualdad, el Tribunal rechaza que exista una diferencia de trato injustificada, ya que las situaciones que se comparan (readmisión vs. extinción del contrato) son heterogéneas y no adecuadas para realizar un juicio de igualdad. Además, se afirma que el legislador tiene la libertad de establecer diferencias de trato en función de circunstancias razonables.

Desde una perspectiva crítica, se puede argumentar que el Tribunal Constitucional muestra una tendencia a validar la amplia discreción del legislador en la regulación de los efectos de la extinción de contratos laborales. Aunque se reconoce que el legislador tiene un margen de libertad en esta materia, no se profundiza en el análisis de si las diferencias de trato establecidas son proporcionadas y adecuadas para lograr los fines perseguidos. Además, el Tribunal parece centrarse en la justificación de las opciones legislativas, sin cuestionar si existen alternativas menos restrictivas para los derechos laborales.

En cuanto a los principios establecidos en la sentencia y la doctrina previa, se reafirma la capacidad del legislador para configurar los efectos de la extinción de contratos laborales, siempre que se respeten ciertos límites constitucionales. Además, se relaciona con la jurisprudencia previa del Tribunal Constitucional, en la que se han establecido criterios similares en casos anteriores. En resumen, en esta sentencia, el Tribunal Constitucional avala la regulación de los efectos de la extinción de contratos laborales por despido improcedente, argumentando que las opciones legislativas no vulneran los derechos constitucionales. Sin embargo, la falta de un análisis más exhaustivo sobre la proporcionalidad de las diferencias de trato y la concentración en la justificación de las opciones legislativas podrían plantear interrogantes sobre la plena protección de los derechos laborales en este contexto.

▪ Extracto

El análisis de la constitucionalidad de diversos aspectos de la Ley 3/2012, que aborda medidas urgentes para reformar el mercado laboral, revela varios puntos. En primer lugar, se sostiene que la introducción de un período de prueba de un año en el contrato de trabajo por tiempo

indefinido no vulnera el derecho constitucional al trabajo, ya que busca promover la creación de empleo en un contexto de desempleo elevado. Esta medida se alinea con el mandato del artículo 40.1 de la Constitución en una coyuntura excepcional (STC 119/2014).

En segundo lugar, se argumenta que la duración del período de prueba de un año en el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores no contraviene el derecho a la negociación colectiva. Esta disposición actúa como una salvaguardia para prevenir la posible reducción o eliminación del incentivo para la contratación indefinida a través de acuerdos colectivos (STC 119/2014).

En tercer lugar, se rechaza que se vulnere el derecho a la tutela judicial efectiva. Las decisiones de las empresas de rescindir contratos laborales pueden ser revisadas por los tribunales en caso de no estar en consonancia con la ley o si se fundamentan en motivos discriminatorios o contrarios a los derechos fundamentales (STC 119/2014).

En cuarto lugar, se plantea que la falta de indemnización al trabajador en casos de rescisión empresarial no constituye una discriminación según el artículo 14 de la Constitución. En cambio, esta situación es una consecuencia inherente al concepto de período de prueba, aplicable a todos los contratos laborales.

En quinto lugar, se defiende que la facultad de las empresas de modificar unilateralmente las condiciones laborales previamente acordadas no incumple los derechos al trabajo y a la negociación colectiva. Esta medida se considera ventajosa en general, y su utilización no vulnera los artículos 37.1 y 28.1 de la Constitución.

Sexto, se resalta que esta potestad empresarial de modificación de condiciones laborales no excluye la posibilidad de un control judicial completo y eficaz. Esto convierte el ejercicio de la facultad en una acción reglamentada y no discrecional, evitando un uso inadecuado por parte de las empresas.

Séptimo, se sostiene que la decisión final de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos autonómicos en relación con la inaplicación de condiciones laborales no

contraviene los derechos a la negociación colectiva y a la libertad sindical. En cambio, se considera como un recurso secundario en caso de controversia (STC 119/2014).

Octavo, se enfatiza la posibilidad de un control judicial sobre la adecuación de la decisión o arbitraje de estas instancias consultivas, restringido a los aspectos legales propios de la jurisdicción, incluyendo la evaluación de la concurrencia de causas y la adecuación de las medidas tomadas.

Noveno, se defiende que la prioridad del convenio de empresa sobre el convenio de ámbito superior no infringe la libertad sindical ni el derecho a la negociación colectiva. El legislador tiene la capacidad de configurar la estructura y organización de estos derechos (STC 119/2014).

Décimo, se argumenta que la definición de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas para justificar un despido no elude el factor de causalidad. Más bien, proporciona mayor objetividad y certeza en la definición de estas causas, sin contravenir el artículo 35.1 de la Constitución.

Undécimo, se subraya que corresponde al juez evaluar la existencia de una causa real y creíble que legitime la terminación laboral, dentro de los parámetros establecidos por el legislador, en línea con las competencias conferidas por la Constitución.

Duodécimo, se defiende que la diferenciación entre trabajadores cuya relación laboral permanece en vigor a pesar de no haber prestado servicios efectivos y aquellos cuyos contratos se extinguen en el despido no infringe el derecho al trabajo.

Decimotercero, se argumenta que la distinción entre el personal laboral de la Administración pública, regido por leyes laborales comunes, y el personal de empresas privadas sometido al Estatuto de los Trabajadores, no constituye una discriminación injustificada.

Decimocuarto, se subraya que la distinta categorización del personal laboral en el sector público administrativo y el sector público empresarial justifica tratos diferenciales, dado que están enmarcados en estructuras distintas.

Decimoquinto, se defiende que no existe una discriminación infundada entre los trabajadores cuyos contratos se extinguen por jubilación y aquellos despedidos en un contexto colectivo, ya que las circunstancias, causas y efectos son diferentes en términos de acceso a la jubilación, indemnización, prestaciones de desempleo y posibles acuerdos con la Seguridad Social.

Y en decimosexto, se argumenta que la diferenciación entre empleados de Administraciones públicas con contratos laborales y funcionarios no supone una discriminación injustificada debido a los diferentes regímenes jurídicos que rigen sus derechos y deberes.

Sentencia 3: STC núm. 203/2015, de 5 de octubre de 2015. (BOE núm. 272, de 13 de noviembre de 2015). ECLI:ES:TC:2015:203

- Síntesis descriptiva

Iniciado por don Juan Carlos Robles Chaves, en relación con las resoluciones emitidas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y un Juzgado de lo Social de Málaga en el marco de un procedimiento por despido.

- Síntesis analítica

Presunta infracción de la libertad sindical en relación con los derechos de igualdad y acceso a una protección judicial efectiva (aseguramiento de la integridad) y en conjunto con las libertades de expresión y comunicación: despido disciplinario del individuo que redactó un documento conteniendo términos ofensivos dirigidos hacia otra trabajadora de la misma compañía.

- Resumen

En el contexto de un conflicto sindical, un empleado que también era representante sindical a nivel individual redactó un comunicado en el que criticaba tanto la conducta de la empresa por imponer una sanción al presidente del comité de empresa como la de una compañera de trabajo que había actuado como testigo en el tribunal a solicitud de la empresa en relación con dicho conflicto. El comunicado tuvo difusión, especialmente al ser publicado en un tablón y repartido por el autor y otra delegada sindical. En consecuencia de estos eventos, el empleado fue despedido por una falta muy grave relacionada con "malos tratos verbales o actitudes irrespetuosas y faltas graves de respeto y consideración hacia superiores, compañeros y subordinados". Los tribunales consideraron justificado el despido, ya que se entendía que el autor del comunicado había excedido los límites de la libertad de expresión al referirse a la compañera de trabajo.

El recurso de amparo ha sido rechazado. La sentencia concluye que no se ha violado el derecho a la libertad de expresión sindical, ya que los términos utilizados para describir la actuación de

la trabajadora eran completamente ajenos al conflicto laboral y sindical central, resultando ofensivos y con potencial de perjudicar gravemente la reputación de la trabajadora en su entorno laboral. También se descarta la vulneración de la libertad sindical en relación con la garantía de protección contra represalias, ya que no se ha demostrado que exista una relación entre los conflictos sindicales previos y el despido. Finalmente, la sentencia descarta la existencia de discriminación sindical, ya que no se ha despedido a otros representantes sindicales que también estuvieron involucrados en los hechos. No se puede considerar como un solo acto colectivo de expresión, dado que no se puede equiparar la distribución del comunicado por parte de la delegada sindical con su redacción.

La importancia constitucional particular reside en establecer jurisprudencia sobre el derecho a la libertad de expresión sindical en situaciones en las que la expresión del representante de los trabajadores no se dirige contra una acción empresarial, sino contra el comportamiento de un compañero de trabajo.

- Análisis

En el caso presentado, se trata de un recurso de amparo dirigido contra una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que confirmó una Sentencia del Juzgado de lo Social de Málaga en un proceso de despido. El recurrente alega la lesión de su derecho a la libertad sindical (artículo 28.1 CE), conectando con el artículo 14 CE por discriminación sindical, así como con los artículos 20.1 a) y d) CE por vulneración de la libertad de expresión e información sindical, y el artículo 24.1 CE en relación con la garantía de indemnidad. La empresa demandada plantea una causa de inadmisibilidad basada en la falta de justificación de la especial trascendencia constitucional del recurso en relación con la queja sobre la garantía de indemnidad. El Ministerio Fiscal, por su parte, argumenta a favor de la estimación del recurso debido a la presunta vulneración de la garantía de indemnidad.

La representación de la empresa sostiene que el recurso de amparo no cumple con la exigencia de justificar la especial trascendencia constitucional del recurso, particularmente en lo que respecta a la garantía de indemnidad. Sin embargo, el Tribunal Constitucional rechaza este argumento, recordando que una vez admitido el recurso por su especial trascendencia constitucional, no es posible seleccionar los motivos a ser enjuiciados, ya que el amparo

constitucional mantiene su dimensión subjetiva para preservar o restablecer violaciones de derechos y libertades fundamentales. El Tribunal resalta que este caso permitirá sentar jurisprudencia sobre el derecho de libertad de expresión sindical en situaciones donde la expresión del representante sindical se dirige no contra una acción empresarial, sino contra el comportamiento de un trabajador de la empresa.

El Fiscal plantea que el recurso de amparo debe ser estimado debido a la vulneración de la garantía de indemnidad en el artículo 24.1 CE, en relación con el artículo 28.1 CE. Argumenta que, aunque no se vulneraron las libertades de información y expresión sindical (artículo 28.1 CE), la empresa no logró justificar plenamente que la causa del despido fuera exclusivamente la redacción y difusión del escrito con expresiones descalificadoras hacia una compañera. El Fiscal se basa en la jurisprudencia que reconoce que la acreditación de la causa legal de despido no excluye automáticamente la lesión de derechos fundamentales cuando existen indicios de lesión, y sostiene que los antecedentes de conflicto entre la empresa y el trabajador ponen en duda el motivo real del despido.

El Tribunal Constitucional respalda el planteamiento del Fiscal, mencionando que la jurisprudencia relativa a despidos disciplinarios pluricausales revela que la acreditación de la causa legal no excluye la vulneración de derechos fundamentales cuando existen indicios de lesión. Destaca que la empresa debe demostrar de manera plena la causa legal y, alternativamente, que los hechos motivadores del despido están razonablemente ajenos a cualquier móvil atentatorio de los derechos fundamentales invocados. En este caso, el Tribunal considera que los indicios presentados no establecen una conexión causal suficiente entre los precedentes de conflicto y el acto de despido. Concluye que la alegación de vulneración de la garantía de indemnidad en relación con el derecho fundamental de libertad sindical debe ser desestimada.

El caso involucra alegaciones de vulneración de diversos derechos constitucionales en un contexto de despido. La empresa argumenta una causa de inadmisibilidad por falta de justificación de la trascendencia constitucional, mientras que el Fiscal y el Tribunal abordan la cuestión central de si hubo una lesión de la garantía de indemnidad en el contexto del despido y cómo se relaciona con la libertad sindical y la libertad de expresión. El Tribunal concluye que la empresa no logra establecer una conexión causal suficiente entre los precedentes de conflicto

y el despido, y reafirma la doctrina sobre los indicios de lesión en los casos de despidos pluricausales.

El análisis de este caso se centra en la cuestión de si la sanción impuesta al recurrente por parte de su empresa debido a un comunicado sindical infringe su derecho a la libertad de expresión sindical, así como si existe discriminación sindical en la aplicación de la sanción.

El comunicado en cuestión criticaba la sanción previa impuesta por la empresa y emitía juicios sobre la conducta de una trabajadora que había comparecido como testigo en un juicio anterior.

El Tribunal establece que la libertad de expresión sindical protegida por el artículo 28.1 de la Constitución Española abarca la expresión de opiniones sobre asuntos laborales y sindicales que puedan afectar directa o indirectamente a las relaciones laborales. Sin embargo, esta libertad no ampara expresiones injuriosas u ofensivas que excedan los límites admisibles y que no estén vinculadas directamente a la cuestión laboral en cuestión. En este caso, el comunicado contenía expresiones que descalificaban de manera innecesaria y ofensiva a una trabajadora, lo cual excedía los límites de la libertad de expresión sindical.

En cuanto a la alegación de discriminación sindical, el recurrente argumenta que se le debería haber impuesto la misma sanción que a otros representantes sindicales involucrados en la difusión del comunicado. Sin embargo, el Tribunal establece que no se puede equiparar automáticamente las sanciones en casos diferentes, ya que cada participante tenía un grado diferente de responsabilidad en la creación y difusión del comunicado. Además, no se demostró la existencia de un acuerdo formal entre diferentes sindicatos para la elaboración y difusión del comunicado, lo que podría haber justificado una autoría cooperativa.

En resumen, el Tribunal concluye que la sanción impuesta al recurrente no vulnera su derecho a la libertad de expresión sindical, ya que las expresiones contenidas en el comunicado excedieron los límites de lo admisible. Además, no se demostró una discriminación sindical en la aplicación de las sanciones, ya que cada participante tenía un nivel de responsabilidad diferente en el acto de expresión.

- Extracto

El análisis del caso demuestra que el autor del comunicado no se limitó a evaluar la conducta de la empleada desde un punto de vista crítico o ético, sino que aprovechó un conflicto sindical para utilizar descalificaciones abiertas que podrían perjudicar gravemente su imagen y reputación en la organización, a pesar de que no fuera una figura central en el conflicto laboral. Es importante diferenciar entre la creación del escrito y su posterior difusión, ya que no hay pruebas suficientes que respalden la idea de un único acto conjunto de expresión colectiva. Por tanto, no se puede argumentar discriminación sindical ni igualdad ante la ley en este sentido.

El artículo 28.1 de la Constitución también garantiza el derecho a la libertad de expresión e información en asuntos relacionados con las relaciones laborales. Cuando un representante sindical está afiliado a un sindicato, su actividad puede ser considerada desde la perspectiva del artículo 28.1 de la Constitución. La evaluación de las expresiones se hace bajo el criterio de la libertad de expresión sindical, que establece límites en el uso de apelativos injuriosos e innecesarios para la labor informativa o formativa.

La demostración de la causa legal disciplinaria no excluye automáticamente la violación del derecho fundamental, especialmente cuando existen indicios de lesión. Se debe demostrar una relación causal entre el ejercicio del derecho y la decisión lesiva. Las expresiones ultrajantes u ofensivas que no están relacionadas con las ideas u opiniones expresadas quedan fuera del ámbito de protección de la libertad de expresión. La actividad laboral o profesional también afecta la imagen pública de una persona.

Una vez que se admite el recurso debido a su trascendencia constitucional, no es posible seleccionar los motivos a enjuiciar, ya que el amparo constitucional se mantiene como un recurso para preservar o restablecer violaciones de derechos y libertades fundamentales. Se establece jurisprudencia sobre la libertad de expresión sindical en situaciones donde la expresión del representante sindical no se dirige contra una acción empresarial, sino contra el comportamiento de un empleado de la empresa.

Sentencia 4: STC núm. 89/2018, de 6 de septiembre de 2018. (BOE núm. 247, de 12 de octubre de 2018). ECLI:ES:TC:2018:89

- Síntesis descriptiva

Iniciado por el señor Miguel Ángel Ramos Tejera en relación con el fallo emitido por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, ubicada en Las Palmas de Gran Canaria, que dictaminó la justificación de su cese en el empleo por parte de la compañía Seguridad Integral Canaria, S.A.

- Síntesis analítica

Transgresión del derecho a la libertad sindical en conexión con el ejercicio de la libertad de expresión: despido de un empleado, integrante del comité de empresa, quien asistió a una sesión municipal llevando consigo una máscara y una camiseta que mostraban un mensaje crítico hacia la conducta tanto de la empresa como del ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, y posteriormente participó en la conferencia de prensa donde se anunció la convocatoria de una huelga.

- Resumen

El solicitante de amparo, quien era un representante sindical en una empresa de seguridad prestando servicios al Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, fue despedido debido a su participación, junto con otros representantes laborales, en una sesión municipal en la que llevaron camisetas con un mensaje crítico contra la corrupción, y por también tomar parte en una conferencia de prensa donde se anunciaba la convocatoria de una huelga. El trabajador buscó en los tribunales la declaración de nulidad de su despido basándose en la violación de sus derechos fundamentales (como la libertad sindical y la libertad de expresión e información), sin embargo, esta petición fue rechazada en todas las instancias judiciales.

Finalmente, se le otorga el amparo y se decreta la invalidez del despido. La sentencia judicial fue cuestionada por no haber considerado adecuadamente o no haber dado suficiente peso a algunos factores cruciales al valorar desde un punto constitucional el derecho a la libertad de

expresión en el contexto sindical. La crítica realizada tenía como propósito defender una acción más contundente por parte de la administración en respuesta a los incumplimientos salariales de la empresa, y se daba en el marco de una crítica hacia la actuación de los funcionarios públicos. Esta situación no justifica restricciones que podrían ser aceptables en otros contextos bajo criterios constitucionales. Tomando en cuenta el contexto, importancia, forma, lugar e intención de la expresión del recurrente, no se puede considerar que haya sobrepasado los límites permitidos por la Constitución.

Por lo tanto, se establece que la conducta del recurrente se mantuvo dentro de los márgenes establecidos para el legítimo ejercicio de su derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión. En consecuencia, se anulan tanto la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias que afirmaba la procedencia del despido, como la sentencia del Juzgado de lo Social que lo consideraba improcedente, decretándose la invalidez del mismo.

La relevancia especial de este caso radica en la carencia de jurisprudencia sobre cómo se delimita el contenido de la libertad de expresión en el contexto del derecho a la libertad sindical, especialmente cuando esta acción funciona como un instrumento de participación política a través de la crítica hacia ciertas instituciones públicas.

▪ Análisis

Se presenta al demandante como un trabajador y miembro del comité de empresa de Seguridad Integral Canaria, S.A., quien fue despedido por motivos disciplinarios tras haber asistido a un pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria vistiendo una camiseta y una careta con un lema crítico hacia la empresa y posteriormente participando en una rueda de prensa en la que se anunció la convocatoria de una huelga. La demanda de amparo se dirige contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, que declaró la procedencia del despido y revocó la calificación de improcedencia previa declarada por el Juzgado de lo Social. El demandante alega vulneración de los derechos fundamentales de libertad de expresión y libertad sindical, mientras que el Ministerio Fiscal solicita que se otorgue el amparo, se declare la vulneración de dichos derechos y se anule la sentencia impugnada.

El Tribunal Constitucional identifica los matices particulares que plantea el caso, incluyendo la naturaleza sindical de la protesta, la condición de representante de los trabajadores del demandante y el contexto de crítica a la actuación de instituciones públicas. Además, se destaca la falta de doctrina previa en relación con la intersección entre el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad sindical en este tipo de situaciones.

En cuanto a los argumentos presentados por las partes involucradas, se destaca que el demandante alega que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias no ponderó adecuadamente el contexto y los elementos esenciales de la protesta, mientras que el Ministerio Fiscal respalda su argumento y solicita la protección de los derechos fundamentales del demandante.

En relación con los fundamentos legales y constitucionales considerados por el Tribunal Constitucional, se abordan diversos aspectos. Se menciona que el derecho a la libertad de expresión abarca la crítica de conductas y opiniones, y se resalta la protección contra actos de injerencia que podrían menoscabar la función de los representantes sindicales. Además, se establece que el ejercicio de los derechos fundamentales no puede ser limitado por el principio de buena fe en la relación laboral ni por el poder disciplinario del empleador, siempre y cuando no haya un derecho fundamental o interés constitucionalmente relevante que justifique la restricción.

El Tribunal Constitucional también explora cómo el ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito sindical puede estar especialmente protegido cuando se dirige a personas que desempeñan funciones públicas o están involucradas en asuntos de relevancia pública. Se menciona que en tales casos, el ejercicio del derecho alcanza un nivel máximo de protección y es prácticamente inmune a restricciones que podrían ser admisibles en otros contextos.

En términos críticos, el Tribunal Constitucional parece cuestionar la adecuada ponderación realizada por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, al no haber tenido en cuenta aspectos esenciales para determinar si el demandante hizo un uso legítimo de su derecho a la libertad de expresión y a la libertad sindical. Se aprecia una orientación hacia la protección de los derechos fundamentales del demandante, especialmente en un contexto de crítica a la actuación de instituciones públicas.

Se establece la importancia de definir cómo se ven afectados los límites del ejercicio de la libertad de expresión en relación con la libertad sindical, cuando esta se dirige a personas con funciones públicas o asuntos de relevancia pública. Se anticipa que en estos casos, el ejercicio del derecho a la libertad de expresión alcanza un nivel máximo de protección y es especialmente resistente a restricciones. Se menciona la jurisprudencia previa y los principios establecidos por el Tribunal en casos similares.

El caso involucra a un trabajador que participó en una protesta sindical durante un pleno del Ayuntamiento. En la protesta, el trabajador exhibió un mensaje crítico que hacía referencia a la corrupción en una empresa de seguridad y la presunta relación de esta con políticos corruptos. El trabajador fue despedido por su empleador y luego presentó un recurso de amparo, alegando que su despido violaba sus derechos fundamentales, específicamente su libertad sindical y su libertad de expresión.

La sentencia aborda una serie de cuestiones clave. Primero, se enfoca en la condición del demandante, señalando que era miembro del comité de empresa y que actuaba en defensa de los intereses de los trabajadores. En este sentido, el tribunal reconoce la amplitud de la protección otorgada a los representantes de los trabajadores en el ejercicio de la libertad de expresión y la libertad sindical.

Luego, la sentencia examina el contexto de la protesta, destacando que el mensaje crítico se presentó en un pleno del Ayuntamiento y tenía como objetivo cuestionar la pasividad de la Administración en relación con los incumplimientos laborales de la empresa de seguridad contratada. La sentencia también resalta que el mensaje no identificaba claramente a la empresa de seguridad ni a ninguna persona específica como responsable de corrupción.

En cuanto al contenido del mensaje, la sentencia argumenta que el término "empresa de seguridad corruptora" no puede considerarse gravemente ofensivo o vejatorio, ni innecesario o gratuito, dado el contexto en el que se presentó y la finalidad de la protesta. Además, señala que la utilización de términos abstractos en el ejercicio de la libertad de expresión no requiere pruebas de veracidad ni diligencia en su averiguación.

La sentencia concluye que el despido del trabajador fue ilegítimo y que sus derechos fundamentales fueron violados. Afirma que el trabajador actuó dentro de los márgenes del ejercicio legítimo de sus derechos fundamentales y que el despido fue injustificado. Por lo tanto, la sentencia declara nulo el despido y establece las consecuencias legales asociadas.

- Extracto

La decisión de despido disciplinario efectuada vulneró el derecho a la libertad sindical en relación con el derecho a la libertad de expresión. En este contexto, el demandante desempeñaba un papel como miembro del comité de empresa y ejercía su libertad de acción sindical al cuestionar la inacción del ayuntamiento en su responsabilidad de proteger los derechos de los trabajadores de la empresa contratista para servicios de seguridad y vigilancia. El mensaje presente en las camisetas exhibidas durante el pleno del Ayuntamiento no identificó a la empresa empleadora ni a sus dirigentes como una "empresa de seguridad corrupta", y la expresión utilizada no excedió los límites permitidos por la Constitución.

La sentencia que se apelaba omitió o subestimó ciertos aspectos fundamentales para evaluar si el solicitante de amparo hizo un uso adecuado de su derecho fundamental a la libertad de expresión en el contexto sindical. Dichos aspectos incluyen la posición del demandante, el contenido del mensaje, su necesidad y propósito, la visibilidad y notoriedad pública de los destinatarios, la forma en que se afectó su reputación profesional o empresarial, el medio y lugar de expresión, su alcance y conexión con asuntos de interés público, así como el daño sufrido por la empresa y el contexto en el que se llevó a cabo.

La especial relevancia constitucional de este caso se centra en el modo en que los límites de la libertad de expresión se ven afectados en relación con la libertad sindical, especialmente cuando se dirige hacia individuos que ocupan cargos públicos o están involucrados en asuntos de interés público. En tales circunstancias, el ejercicio del derecho a la libertad de expresión alcanza su máxima protección y se vuelve prácticamente inmune a restricciones que podrían ser admisibles en otros contextos.

Esta protección ampliada de la libertad de expresión en el ámbito sindical, cuando es ejercida por representantes de los trabajadores, se ve fortalecida por la existencia de un contexto de

debate público que contribuye a la formación de la opinión pública. En presencia de este contexto, la libertad de expresión adquiere una dimensión aún mayor y se vuelve particularmente resistente a las restricciones que normalmente se aplicarían en otros escenarios.

La sanción de despido impuesta por la empresa fue considerada ilegítima desde una perspectiva constitucional. Aunque ninguna de las decisiones judiciales previas reconoció esto, la demanda de amparo fue aceptada, lo que resultó en la anulación de las resoluciones judiciales impugnadas y la calificación del despido como nulo, con todas las consecuencias legales que esto conlleva.

Sentencia 5: STC núm. 108/2018, de 15 de octubre de 2018. (BOE núm. 280, de 20 de noviembre de 2018). ECLI:ES:TC:2018:108

- Síntesis descriptiva

El recurso presentado por el señor Carmelo Báez Guillén se refiere a la sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, ubicada en Las Palmas de Gran Canaria. Dicha sentencia determinó la validez de su despido de la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A.

- Síntesis analítica

Infracción de los derechos de libertad sindical conjuntamente con la libertad de expresión: Resolución del Tribunal Constitucional 89/2018 (caso de un empleado, integrante del comité de empresa, que estuvo presente en una sesión municipal portando una máscara y una camiseta con un mensaje crítico hacia la conducta de la compañía y el ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria; además, participó posteriormente en una conferencia de prensa donde se anunció la convocatoria de una huelga).

- Resumen

Se acoge la apelación presentada por un líder sindical que fue despedido por haber asistido a una sesión del ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria vistiendo una camiseta que incluía una crítica implícita tanto al propio ayuntamiento como a la compañía encargada del servicio de seguridad. Dada la similitud esencial, el fallo hace referencia al razonamiento presentado en la sentencia 89/2018 del Tribunal Constitucional, con fecha 6 de septiembre.

La resolución establece que el despido debe considerarse inválido debido a que representa una restricción injustificada del derecho a la libertad sindical en conjunto con la libertad de expresión. Como resultado, se anula la decisión de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias que había considerado el despido como justificado, y se mantiene la invalidez previamente establecida en la sentencia del Juzgado de lo Social.

- Análisis

En el caso objeto de análisis, el demandante de amparo, quien además de ser trabajador es miembro del comité de empresa de Seguridad Integral Canaria, S.A., fue despedido por infracción de la buena fe contractual, falsedad, deslealtad y ofensas verbales al empresario. Esto se debió a su participación en un pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en diciembre de 2014, durante el cual portó una camiseta con un lema crítico y una careta, así como su involucramiento en una rueda de prensa donde se anunció la convocatoria de huelga. La demanda de amparo se dirige contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, que revocó la decisión del Juzgado de lo Social núm. 8 de Las Palmas de Gran Canaria que había declarado nulo el despido basándose en la supuesta lesión de los derechos fundamentales de libertad de expresión y libertad sindical.

El demandante argumenta que la Sentencia de la Sala de lo Social no ponderó adecuadamente el contexto, la forma, el lugar, la finalidad y el alcance de su protesta durante el pleno municipal, lo que lleva a una inadecuada evaluación de la lesión del derecho a la libertad de expresión. Además, sostiene que se vulnera su derecho a la libertad sindical debido a la naturaleza sindical de su protesta, en la cual estaba reivindicando una acción más enérgica por parte de la Administración frente a los compromisos establecidos entre la empresa y el ayuntamiento en relación con la concesión administrativa del servicio de seguridad.

El Ministerio Fiscal, por su parte, respalda la solicitud de amparo al considerar que se vulneraron los derechos a la libertad de expresión y a la libertad sindical del demandante. Argumenta que el despido fue injusto y solicita la anulación de la Sentencia de la Sala de lo Social impugnada.

El Tribunal Constitucional, en su análisis, se refiere a la similitud entre el presente caso y otro caso resuelto en la STC 89/2018, donde se abordaron hechos y cuestiones jurídicas prácticamente idénticas. Destaca la especial trascendencia constitucional de la cuestión en juego, ya que involucra el ejercicio de las libertades de expresión y sindical en el contexto laboral y en relación con la crítica pública a una institución representativa, como lo es el Ayuntamiento. El Tribunal resalta que cuando estas libertades son ejercidas por representantes

de los trabajadores en un contexto de conflicto laboral, su protección es mayor y más resistente a restricciones.

El Tribunal enfatiza que la crítica laboral dirigida a personas implicadas en asuntos de relevancia pública goza de una protección casi inmune a restricciones en comparación con otros contextos. Basándose en la STC 89/2018, concluye que el demandante ejerció legítimamente sus derechos de libertad de expresión y sindical al manifestar su desacuerdo con la pasividad del Ayuntamiento y la empresa empleadora en relación con el incumplimiento de condiciones laborales.

En definitiva, el Tribunal considera que el despido del demandante fue ilegítimo, ya que no se ajustó a los límites del legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales. Se refuerza que su conducta se enmarca dentro de los márgenes permitidos para el ejercicio de la libertad sindical y la libertad de expresión. Por lo tanto, el Tribunal estima la demanda de amparo, anula la sentencia de la Sala de lo Social y mantiene la nulidad declarada en la sentencia del Juzgado de lo Social, basándose en la doctrina establecida en la STC 89/2018 y los principios que rigen la protección de los derechos fundamentales en el contexto laboral y de la crítica pública a instituciones representativas.

- Extracto

La conducta del recurrente se desarrolló dentro de los límites que establecen el ejercicio legítimo de sus derechos fundamentales de libertad sindical y libertad de expresión, lo que hace que el despido impuesto por la empresa carezca de legitimidad constitucional. Dado que el caso es substancialmente igual al que dio lugar a la STC 89/2018, se aplica la misma doctrina concerniente a la libertad sindical en conjunción con la libertad de expresión. Por lo tanto, se procede a aceptar la demanda de amparo, se invalida la resolución impugnada del Tribunal Superior de Justicia de Canarias y se mantiene la invalidez del despido declarada en la sentencia del Juzgado de lo Social, junto con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración.

Sentencia 6: STC núm. 109/2018, de 15 de octubre. (BOE núm. 280, de 20 de noviembre de 2018). ECLI:ES:TC:2018:109

- Síntesis descriptiva

Recurso presentado por Blas Manuel Artiles González en relación con la resolución emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, ubicada en Las Palmas de Gran Canaria. Dicha resolución determinó la justificación de su despido por parte de la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A.

- Síntesis analítica

Infracción de la libertad sindical en concordancia con la libertad de expresión: Sentencia del Tribunal Constitucional 89/2018. En este caso, se abordó el despido de un empleado, quien también era integrante del comité de empresa. El trabajador asistió a una sesión plenaria municipal llevando una máscara y una camiseta con un eslogan crítico hacia la conducta tanto de la empresa como del ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Posteriormente, participó en una conferencia de prensa en la que se anunció la convocatoria de una huelga.

- Resumen

Se acoge favorablemente la apelación de amparo presentada por un delegado sindical, quien enfrentó su despido por asistir a una sesión plenaria del ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria ataviado con una camiseta que contenía una crítica implícita tanto al municipio como a la empresa responsable del servicio de seguridad. Debido a la marcada similitud en esencia, el fallo hace referencia al razonamiento expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional 89/2018, emitida el 6 de septiembre. En consecuencia, el veredicto establece que el despido debe ser declarado nulo al considerarse una indebida restricción del derecho a la libertad sindical en conjunción con la libertad de expresión. Como resultado, se invalida la sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias que previamente había afirmado la justificación del despido, y se mantiene la anulación dictaminada en la sentencia emanada del Juzgado de lo Social.

■ Análisis

En el presente caso, se encuentra en discusión el despido disciplinario del demandante de amparo, quien ostentaba la calidad de trabajador y miembro del comité de empresa en Seguridad Integral Canaria, S.A. El fundamento de su despido se basó en supuestas infracciones de buena fe contractual, falsedad, deslealtad y ofensas verbales al empresario. Este despido tuvo su origen en la participación del demandante en un pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, donde asistió vistiendo una camiseta con un lema crítico, así como en su participación en una rueda de prensa donde se anunció la convocatoria de una huelga. La demanda de amparo se dirige contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias que declaró procedente el despido, revocando la sentencia del Juzgado de lo Social que lo había declarado nulo, argumentando una lesión a los derechos fundamentales de libertad de expresión y libertad sindical.

En este contexto, el demandante alega que la sentencia impugnada no ha ponderado adecuadamente el contexto, la forma, el lugar y la finalidad de la protesta realizada durante el pleno del Ayuntamiento, lo que habría vulnerado su derecho a la libertad de expresión. Además, sostiene que su derecho a la libertad sindical también fue vulnerado, considerando que su protesta estaba intrínsecamente vinculada a la defensa de los intereses sindicales, exigiendo una actuación más enérgica de la Administración en relación con los compromisos establecidos entre la empresa y el ayuntamiento. El Ministerio Fiscal, respaldado por los antecedentes expuestos, argumenta en favor del otorgamiento del amparo, alegando que se han vulnerado los derechos del demandante a la libertad sindical y a la libertad de expresión, por lo que solicita la anulación de la sentencia impugnada.

La identidad de los hechos y argumentos con respecto a otro recurso de amparo previo (núm. 4422-2017) que fue resuelto favorablemente en la STC 89/2018, de 6 de septiembre, es resaltada. En dicha sentencia se estableció que las libertades de expresión y sindical, ejercidas por representantes de trabajadores en un contexto de conflicto laboral, ostentan una especial resistencia a las restricciones impuestas por el poder disciplinario empresarial. Asimismo, se destacó que cuando estas reivindicaciones se dirigen a figuras públicas o asuntos de relevancia pública, el nivel de protección de dichos derechos se eleva considerablemente.

La aplicación de estos criterios a la situación actual lleva al Tribunal a concluir que el despido fue indebido, ya que no se excedió el legítimo ejercicio de los derechos de libertad sindical y de expresión del demandante. Al participar en el pleno del Ayuntamiento y expresar su desacuerdo con la actuación de la empresa y de la Administración, el demandante ejerció sus derechos fundamentales dentro de los límites establecidos. A pesar de las expresiones desabridas utilizadas, el Tribunal considera que estas no alcanzaron el nivel de ser gravemente ofensivas o desconectadas del conflicto laboral subyacente.

En este contexto, el Tribunal concluye que la sanción de despido impuesta por la empresa fue constitucionalmente ilegítima, ya que se produjo una limitación indebida de los derechos fundamentales del demandante. Aunque la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias no lo haya reconocido, el Tribunal Constitucional estima la demanda de amparo, anulando la resolución judicial impugnada y manteniendo la nulidad declarada en la sentencia del Juzgado de lo Social. En esta decisión se reafirman los principios establecidos en la STC 89/2018, relacionados con la resistencia de las libertades de expresión y sindical en el ámbito laboral, así como su cualificación y mayor protección cuando se ejercen en contextos de debate público y crítica a la actuación de figuras relevantes.

- Extracto

La conducta del demandante se enmarca en los límites legítimos de sus derechos fundamentales de libertad sindical y libertad de expresión, lo que invalida la sanción de despido impuesta por la empresa [FJ 3]. Dado que el caso es esencialmente igual al que motivó la Sentencia STC 89/2018, se aplica la misma doctrina sobre libertad sindical y libertad de expresión [FJ 2]. En consecuencia, se estima la demanda de amparo, se anula la decisión del Tribunal Superior de Justicia de Canarias impugnada y se mantiene la anulación del despido según la Sentencia del Juzgado de lo Social, con sus correspondientes implicaciones legales [FJ 3].

Sentencia 7: STC núm. 114/2018, de 29 de octubre. (BOE núm. 294, de 06 de diciembre de 2018). ECLI:ES:TC:2018:114

- Síntesis descriptiva

Recurso interpuesto por el señor José Francisco Cabrera Vargas respecto a la sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con ubicación en Las Palmas de Gran Canaria, que determinó la justificación de su despido por parte de la compañía Seguridad Integral Canaria, S.A.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la libertad sindical en concordancia con la libertad de expresión: Sentencia del Tribunal Constitucional 89/2018 (caso de despido de un empleado, miembro del comité de empresa, que asistió a una sesión plenaria municipal portando una máscara y una camiseta que mostraba un eslogan crítico hacia la actuación de la empresa y el ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, y posteriormente se unió a una conferencia de prensa para anunciar la convocatoria de una huelga).

- Resumen

Se acoge favorablemente el recurso de amparo presentado por un representante sindical que fue despedido tras asistir a una sesión plenaria del ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria portando una camiseta con un mensaje implícito de crítica hacia el propio ayuntamiento y la empresa encargada de la seguridad.

Debido a la similitud esencial con un caso previo (STC 89/2018, del 6 de septiembre), la sentencia referencia los argumentos allí expuestos y declara la invalidez del despido por restringir indebidamente el derecho a la libertad sindical en conjunción con la libertad de expresión. En consecuencia, se invalidan tanto la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias que respaldó la legalidad del despido, como la sentencia del Juzgado de lo Social que lo consideró injustificado.

- Análisis

En el presente caso, se plantea un recurso de amparo promovido por el demandante, quien era afiliado al sindicato Intersindical Canaria y ejercía como trabajador y miembro del Comité de empresa de la entidad Seguridad Integral Canaria, S.A. El despido disciplinario del demandante, ocurrido el 16 de abril de 2015, se fundamentó en la supuesta transgresión de la buena fe contractual, falsedad, deslealtad a la empresa y ofensas verbales al empresario. Las circunstancias que desencadenaron el despido incluyeron la asistencia del demandante a un pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria el 23 de diciembre de 2014, en compañía de otros representantes de los trabajadores, donde portaban camisetas con un mensaje crítico dirigido tanto al ayuntamiento como a la empresa adjudicataria de la seguridad. Además, el demandante participó en una rueda de prensa el 31 de marzo de 2015, en la cual se anunciaba y justificaba la convocatoria de una huelga en el sector de seguridad privada en las islas Canarias. El amparo se dirige contra la Sentencia de 30 de noviembre de 2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, que confirmó la procedencia del despido.

El demandante alega la vulneración de sus derechos fundamentales a la libertad de expresión y a la libertad sindical. Argumenta que la sentencia impugnada no consideró adecuadamente el contexto, el lugar, la forma y el alcance de la protesta colectiva en el pleno municipal, lo cual habría permitido reconocer la legitimidad de su crítica pública. Además, sostiene que la sentencia también desconoció el carácter sindical de la protesta, la cual tuvo lugar en un contexto de conflictividad laboral y buscaba una reacción más contundente de la administración municipal frente al incumplimiento de compromisos entre la empresa y el ayuntamiento.

En consonancia con los argumentos presentados por el demandante, el Ministerio Fiscal hace referencia a la sentencia STC 89/2018, de 6 de septiembre, en la que se resolvió un caso sustancialmente similar. Solicita que se conceda el amparo, se declare la vulneración del derecho a la libertad sindical y se anulen tanto la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia como la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 9 que había declarado el despido improcedente.

En su análisis, el Tribunal Constitucional reconoce la identidad sustancial entre el presente caso y el caso resuelto en la STC 89/2018, tanto en términos fácticos como jurídicos. Se enfoca en

la especial trascendencia constitucional del recurso, ya que involucra el ejercicio de las libertades de expresión y sindical en el contexto laboral, además de la crítica pública hacia una entidad representativa como un ayuntamiento. El Tribunal reitera su posición en cuanto a la resistencia especial de estas libertades cuando son ejercidas por representantes sindicales en un contexto de conflicto laboral. Se destaca la mayor protección que se otorga cuando la reivindicación se dirige a personas con funciones públicas o en asuntos de relevancia pública.

Finalmente, el Tribunal concluye que la solicitud de amparo debe ser aceptada debido a la identidad con el caso resuelto previamente. Se establece que el despido del demandante vulneró su derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión. Se subraya la legitimidad de su protesta y se reafirma que su conducta se mantuvo dentro de los límites de sus derechos fundamentales. Dado que ninguna de las resoluciones judiciales anteriores reconoció esta ilegitimidad del despido, el Tribunal declara la nulidad de ambas resoluciones y califica el despido como nulo, en línea con las consecuencias establecidas en sentencias previas.

- Extracto

En la situación presente, se concluye que la conducta del recurrente se mantuvo dentro de los límites que establecen el ejercicio legítimo de sus derechos fundamentales de libertad sindical en conjunto con el derecho a la libertad de expresión. Como resultado, la imposición del despido por parte de la empresa se considera constitucionalmente injustificada [FJ 3]. Dado que el caso guarda una identidad esencial con un precedente (STC 89/2018), se aplica la misma doctrina relativa a la libertad sindical en correlación con la libertad de expresión [FJ 2]. Por lo tanto, se determina la necesidad de estimar la solicitud de amparo, invalidar las sentencias judiciales impugnadas y clasificar el despido como inválido, junto con las consecuencias legales que ello implica [FJ 3].

Sentencia 8: STC núm. 115/2018, de 29 de octubre. (BOE núm. 294, de 06 de diciembre de 2018). ECLI:ES:TC:2018:115

- Síntesis descriptiva

Recurso interpuesto por el señor César Cabrera Alejo en relación con la resolución de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, ubicada en Las Palmas de Gran Canaria, que determinó la justificación de su despido por parte de la compañía Seguridad Integral Canaria, S.A.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la libertad sindical en conexión con la libertad de expresión: Sentencia del Tribunal Constitucional número 89/2018 (caso de despido de un empleado que participó en una sesión plenaria municipal con una camiseta y careta que mostraban un lema crítico hacia la conducta de la empresa y el ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, y que posteriormente estuvo presente en una conferencia de prensa que anunció la convocatoria de una huelga).

- Resumen

Se acoge favorablemente la petición de amparo presentada por un empleado, quien también era integrante del comité sindical, y que enfrentó un despido luego de asistir a una sesión plenaria en el ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria con una camiseta que sugería una crítica indirecta hacia el propio ayuntamiento y la empresa responsable del servicio de seguridad.

Dada la substancial similitud entre este caso y el asunto resuelto en la Sentencia del Tribunal Constitucional número 89/2018 del 6 de septiembre, se basa en los fundamentos argumentativos expuestos en dicha sentencia para decretar la anulación del despido, al considerar que limitó de manera indebida el derecho a la libertad sindical en conjunción con la libertad de expresión. En consecuencia, se invalidan tanto la sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, la cual confirmó la procedencia del despido, como también la sentencia del Juzgado de lo Social que previamente había dictaminado su improcedencia.

- Análisis

En el presente caso, el demandante de amparo, quien era afiliado al sindicato Intersindical Canaria y miembro del Comité de huelga de Seguridad Integral Canaria, S.A., fue despedido disciplinariamente por la empresa el 16 de abril de 2015. Los motivos esgrimidos para el despido se basaron en dos situaciones: primero, por haber asistido a un pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria el 23 de diciembre de 2014, junto a otros representantes de los trabajadores, portando una camiseta con un mensaje crítico hacia la empresa y el ayuntamiento; segundo, por su participación en una rueda de prensa el 31 de marzo de 2015, en la cual se anunció y justificó la convocatoria de una huelga en el sector de la seguridad privada en las Islas Canarias.

En este contexto, el demandante interpuso un recurso de amparo contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, que declaró procedente el despido disciplinario y revocó la Sentencia previa del Juzgado de lo Social núm. 7 de Las Palmas de Gran Canaria que lo había considerado improcedente. El demandante alega la violación de sus derechos fundamentales a la libertad de expresión (art. 20.1 a) CE) y a la libertad sindical (art. 28.1 CE).

El demandante argumenta que la Sentencia de la Sala de lo Social no tomó en cuenta adecuadamente el contexto, lugar, modo, finalidad y alcance de su protesta durante el pleno municipal, lo que habría justificado la legitimidad de su crítica pública. Además, sostiene que la sentencia también vulnera su derecho a la libertad sindical, ya que su protesta buscaba una actuación más enérgica de la administración municipal respecto al incumplimiento de compromisos entre la empresa y el Ayuntamiento.

El Ministerio Fiscal, haciendo referencia a la STC 89/2018, solicita que se otorgue el amparo, se declare la vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión, y se anulen tanto la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia como la del Juzgado de lo Social.

El Tribunal Constitucional determina que los hechos y cuestiones planteadas en este caso son idénticos a los del recurso de amparo núm. 4422-2017, resuelto en la STC 89/2018, donde se declaró la vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión

en un caso similar. La sentencia destaca la especial trascendencia constitucional de las cuestiones planteadas, ya que involucran el ejercicio de las libertades de expresión y sindical en un contexto laboral y de crítica a una corporación pública.

El Tribunal establece que en el ámbito de las relaciones laborales y sindicales, las libertades de expresión y sindical son especialmente resistentes a limitaciones, especialmente cuando son ejercidas por representantes de los trabajadores en un contexto de conflicto laboral. Además, cuando la reivindicación laboral se dirige a personas con funciones públicas o en asuntos de relevancia pública, el ejercicio de tales derechos alcanza un nivel máximo de protección.

Por lo tanto, el Tribunal concluye que el despido del demandante constituyó una limitación indebida de sus derechos a la libertad sindical y a la libertad de expresión. Al asistir al pleno municipal y expresar su desacuerdo con la actuación de la empresa y del ayuntamiento, el demandante ejerció legítimamente sus derechos fundamentales. Las expresiones utilizadas, aunque críticas, no fueron gravemente ofensivas ni desconectadas del conflicto laboral. Por lo tanto, el despido se considera inconstitucionalmente ilegítimo, y se estima la demanda de amparo, anulando las resoluciones judiciales impugnadas y declarando la nulidad del despido.

▪ Extracto

La conducta del demandante se enmarcó dentro de los límites legítimos de sus derechos fundamentales de libertad sindical y libertad de expresión, lo que invalida la sanción de despido impuesta por la empresa [FJ 3]. Dado que el caso es esencialmente igual al previamente decidido en la STC 89/2018, se aplica la misma doctrina relativa a la relación entre libertad sindical y libertad de expresión [FJ 2]. En consecuencia, se estima la solicitud de amparo, se anulan las decisiones judiciales impugnadas y se declara el despido como nulo, con todas las implicaciones legales pertinentes [FJ 3].

Sentencia 9: STC núm. 116/2018, de 29 de octubre. (BOE núm. 294, de 06 de diciembre de 2018). ECLI:ES:TC:2018:116

- Síntesis descriptiva

Recurso de amparo constitucional presentado por el señor Cristo Manuel Navarro Casañas en relación con la resolución emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con ubicación en Las Palmas de Gran Canaria, que determinó la justificación de su despido por parte de la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A.

- Síntesis analítica

Infracción de la libertad sindical en conexión con la libertad de expresión: Sentencia del Tribunal Constitucional 89/2018 (despido de un empleado que acudió a una sesión plenaria municipal con una máscara y una camiseta que mostraban un mensaje crítico hacia las acciones de la empresa y el ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, y que luego participó en una conferencia de prensa anunciando una convocatoria de huelga).

- Resumen

Se acoge el amparo presentado por un trabajador, quien ostenta la condición de integrante del comité de huelga, y quien fue objeto de despido debido a su presencia en una sesión plenaria del ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, donde portaba una indumentaria que incluía una crítica indirecta dirigida tanto al mencionado ayuntamiento como a la empresa encargada del servicio de seguridad bajo adjudicación.

Dada la esencial congruencia entre los casos, la sentencia hace referencia al razonamiento expuesto en la resolución del Tribunal Constitucional 89/2018, fechada el 6 de septiembre, y resuelve que la medida de despido, al restringir indebidamente el derecho a la libertad sindical en concordancia con la libertad de expresión, resulta inválida. En virtud de esta declaración, se declaran sin efecto tanto la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias que confirmó la procedencia del despido como la sentencia del Juzgado de lo Social que lo declaró improcedente.

- Análisis

En el contexto de esta sentencia del Tribunal Constitucional, se aborda el caso de un trabajador afiliado al sindicato Intersindical Canaria y miembro del Comité de huelga de Seguridad Integral Canaria, S.A. Este individuo fue despedido disciplinariamente por diversas infracciones contractuales, tales como transgresión de la buena fe contractual, falsedad, deslealtad a la empresa y ofensas verbales al empresario. La controversia se centra en dos eventos específicos: la asistencia del trabajador a un pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria portando una camiseta con una inscripción crítica hacia la empresa y el ayuntamiento, y su participación en una rueda de prensa en la que se anunció la convocatoria de una huelga en el sector de seguridad privada en las islas Canarias. La decisión de despedir se basó primordialmente en la primera acción, desencadenando una serie de procedimientos judiciales.

En este escenario, la demanda de amparo se dirige contra una Sentencia de 18 de noviembre de 2016 emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, la cual declaró la procedencia del despido disciplinario. El demandante alega que sus derechos fundamentales a la libertad de expresión y a la libertad sindical han sido vulnerados. Aunque la sentencia de primera instancia no declaró el despido nulo, se argumenta que también se cuestiona implícitamente esta resolución.

Desde el punto de vista del demandante, se alega que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia no consideró adecuadamente el contexto, lugar, modo, finalidad y alcance de su protesta durante la sesión plenaria del ayuntamiento. Se sostiene que estas circunstancias respaldaban la legitimidad de la crítica pública expresada. Además, se alega que la sentencia vulneró su derecho a la libertad sindical, ya que la protesta se enmarcaba en un contexto de conflicto laboral y apuntaba a una actuación más enérgica de la administración municipal frente al incumplimiento de los compromisos de la empresa con el ayuntamiento.

En consonancia con las alegaciones del demandante, el Ministerio Fiscal hace referencia a la jurisprudencia, específicamente la Sentencia del Tribunal Constitucional 89/2018 del Pleno, para argumentar a favor del otorgamiento del amparo. Se solicita que se declare vulnerado el

derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión, y se anulen tanto la sentencia del Tribunal Superior de Justicia como la sentencia del Juzgado de lo Social.

En este análisis, se destaca la relevancia de un caso previo (STC 89/2018) que presenta similitudes en cuanto a hechos y argumentos jurídicos. Se resalta que el contexto laboral, la naturaleza de la protesta y la participación de representantes sindicales y trabajadores en la misma configuran una situación que exige una protección especial de las libertades de expresión y sindical. Se subraya que la crítica dirigida hacia actores públicos, como un ayuntamiento, en el contexto de una protesta laboral, recibe un alto nivel de protección y resistencia a restricciones. Se enfatiza que cuando los derechos de expresión y sindicales se ejercen por representantes de los trabajadores en un conflicto laboral, se debe reconocer un mayor ámbito de libertad y protección.

Finalmente, el Tribunal Constitucional concluye que la solicitud de amparo debe ser estimada y el despido declarado nulo, ya que el demandante actuó dentro de los límites del ejercicio legítimo de sus derechos fundamentales. Se hace hincapié en que la protesta laboral en cuestión estuvo en línea con la protección constitucional, y las expresiones utilizadas, aunque contundentes, no fueron gravemente ofensivas ni desconectadas del conflicto subyacente. En consecuencia, se declara la ilegitimidad del despido y se establecen las consecuencias legales pertinentes.

Esta sentencia sienta precedente en cuanto a la protección reforzada de las libertades de expresión y sindical en contextos laborales, especialmente cuando involucran críticas a actores públicos en el marco de una protesta laboral, y recalca la importancia de considerar el contexto y la finalidad de dichas expresiones al evaluar su legitimidad.

▪ Extracto

La actuación del recurrente se enmarcó en los límites que definen el ejercicio legítimo de sus derechos fundamentales de libertad sindical en concordancia con el derecho a la libertad de expresión, por lo que la sanción de despido aplicada por la empresa careció de legitimidad constitucional [FJ 3]. Dado que el caso es esencialmente similar al que originó la resolución STC 89/2018, se emplea la misma doctrina relativa a la libertad sindical en relación con la

libertad de expresión [FJ 2]. En consecuencia, procede acoger la demanda de amparo, invalidar las resoluciones judiciales impugnadas y calificar el despido como nulo, con las implicaciones legales inherentes a esta determinación [FJ 3].

Sentencia 10: STC núm. 118/2018, de 29 de octubre. (BOE núm. 294, de 06 de diciembre de 2018). ECLI:ES:TC:2018:118

- Síntesis descriptiva

Iniciado recurso de amparo por el señor Juan Francisco Díaz Gil en relación con la decisión emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con ubicación en Las Palmas de Gran Canaria, que determinó la justificación de su cese laboral por parte de la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la libertad sindical en conexión con la libertad de expresión: Sentencia del Tribunal Constitucional 89/2018 (cese de un empleado, quien también era miembro del comité de empresa, por su presencia en una sesión municipal con una máscara facial y una camiseta que presentaba una declaración crítica sobre la conducta de la compañía y del ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, y por su posterior participación en una conferencia de prensa que anunciaba la convocatoria de una huelga).

- Resumen

Se acoge el recurso de amparo presentado por un representante sindical que fue cesado tras su participación en una sesión plenaria del ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, portando una camiseta con un mensaje crítico implícito hacia tanto el ayuntamiento como la empresa adjudicataria del servicio de seguridad.

Dada la identidad fundamental de los aspectos involucrados, la sentencia se basa en la argumentación delineada en la Sentencia del Tribunal Constitucional 89/2018, emitida el 6 de septiembre, y proclama la invalidez del despido por una indebida restricción del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión. En consecuencia, se revocan tanto la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, que ratificó la justificación del cese, como la sentencia del Juzgado de lo Social, que lo consideró improcedente.

- Análisis

En el presente caso, se plantean pretensiones de amparo por parte del demandante, un trabajador y miembro del comité de empresa de la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., quien fue despedido disciplinariamente por diversas infracciones. La demanda se dirige contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias que declaró procedente el despido, revocando una sentencia previa que lo había declarado improcedente. La demanda alega la vulneración de los derechos fundamentales a la libertad de expresión y a la libertad sindical. El Ministerio Fiscal también solicita el amparo y la anulación de las sentencias previas.

En relación con la libertad de expresión, el demandante argumenta que la Sentencia impugnada no ponderó adecuadamente el contexto y la finalidad de la protesta realizada durante un pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Además, alega que la Sentencia vulnera su derecho a la libertad sindical, ya que la protesta estaba relacionada con la defensa de los derechos laborales de los trabajadores y la actuación de la empresa en relación con el Ayuntamiento.

La consideración preliminar destaca la identidad del caso actual con uno previamente juzgado en la STC 89/2018, donde se abordaron cuestiones similares. Se resalta que tanto el objeto como los hechos y las pretensiones en ambos casos son prácticamente idénticos.

Se recuerda la doctrina establecida en la STC 89/2018, donde se trata la trascendencia constitucional del recurso, la delimitación del objeto, la exposición de los derechos fundamentales invocados y la relación con la libertad de expresión en el ámbito laboral y sindical.

En cuanto a la cuestión de fondo, se aborda la presunta vulneración del derecho a la libertad de expresión en el contexto de la acción sindical. Se resalta la condición del demandante como miembro del comité de empresa y su ejercicio de la libertad de expresión en representación de los trabajadores. Se hace hincapié en que la protesta se realizó durante un pleno municipal y se dirigía principalmente a cuestionar la actuación del Ayuntamiento y la empresa en relación con los derechos laborales.

El análisis se centra en si el demandante hizo un uso legítimo de su derecho fundamental. Se mencionan los aspectos relevantes, como el contenido del mensaje, su finalidad, los destinatarios, el lugar y la forma de la protesta, y su conexión con el conflicto laboral. Se argumenta que la expresión "empresa de seguridad corruptora" no puede considerarse gravemente ofensiva ni desconectada del conflicto, ya que buscaba denunciar la actuación de la administración y proteger los derechos laborales.

La sentencia concluye que el despido vulneró los derechos a la libertad sindical y a la libertad de expresión. Se establece que la conducta del demandante se desarrolló dentro de los márgenes del ejercicio legítimo de sus derechos fundamentales, y por lo tanto, el despido fue constitucionalmente ilegítimo. En concordancia con la STC 89/2018, se estima la demanda de amparo, se anulan las sentencias previas y se califica el despido como nulo.

En general, la argumentación presentada en la sentencia se basa en la interpretación y aplicación de la doctrina establecida en la STC 89/2018, considerando los elementos específicos del caso actual para evaluar la legitimidad del ejercicio de los derechos fundamentales del demandante. Se destaca la relevancia de la posición del demandante como representante sindical y la naturaleza de la protesta en el contexto del conflicto laboral.

▪ Extracto

La actuación del recurrente transcurrió dentro de los límites que establecen el legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales de libertad sindical en conjunción con el derecho a la libertad de expresión, por lo que la sanción de despido impuesta por la empresa resultó carecer de legitimidad constitucional [FJ 3]. El asunto en cuestión es esencialmente similar al caso que originó la Sentencia del Tribunal Constitucional 89/2018, por lo tanto, se aplica la misma doctrina que aborda la relación entre la libertad sindical y la libertad de expresión [FJ 2]. En consecuencia, se determina procedente la estimación de la demanda de amparo y la anulación de las decisiones judiciales impugnadas, con todas las implicaciones legales inherentes a esta resolución [FJ 3].

Sentencia 11: STC núm. 126/2018, de 26 de noviembre. (BOE núm. 309, de 24 de diciembre de 2018). ECLI:ES:TC:2018:126

- Síntesis descriptiva

Recurso presentado por el señor Armide Ortega Afonso en relación con la sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con ubicación en Las Palmas de Gran Canaria, que determinó la justificación de su despido por parte de la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la libertad sindical en conexión con la libertad de expresión: Sentencia número 89/2018 del Tribunal Constitucional (caso de despido de un empleado, perteneciente al comité de empresa, que asistió a una sesión plenaria municipal portando una máscara y una camiseta que presentaba un mensaje crítico sobre la conducta de la empresa y del ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, y que más adelante participó en una rueda de prensa en la que se anunció la convocatoria de una huelga).

- Resumen

El recurso de amparo presentado por un líder sindical despedido por asistir a un pleno municipal en Las Palmas de Gran Canaria con una camiseta que criticaba al ayuntamiento y a la empresa de seguridad, ha sido aceptado. La sentencia remite al razonamiento de la STC 89/2018 y establece que el despido es inválido al infringir los derechos a la libertad sindical y la libertad de expresión. En consecuencia, anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias que validó el despido y ratifica la nulidad declarada por el Juzgado de lo Social.

- Análisis

En el presente caso, como se puede inferir de los antecedentes, el demandante de amparo, quien también era miembro del comité de empresa de Seguridad Integral Canaria, S.A., enfrenta un despido disciplinario. Se le acusa de infringir la buena fe contractual, cometer falsedad, actuar

deslealmente y proferir ofensas verbales al empleador. Estas acusaciones derivan de su asistencia a un Pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria el 23 de diciembre de 2014, durante el cual portaba una camiseta con un lema crítico y llevaba una careta, así como su participación en una rueda de prensa donde se anunció una convocatoria de huelga. La demanda de amparo se centra en la impugnación de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, que declaró la procedencia del despido disciplinario, revocando la Sentencia previa del Juzgado de lo Social.

El demandante alega que sus derechos fundamentales de libertad de expresión (artículo 20.1 a de la Constitución Española) y libertad sindical (artículo 28.1 de la CE) han sido vulnerados por la Sentencia impugnada. Respecto a la libertad de expresión, critica la ponderación inadecuada que la Sentencia realizó sobre el contexto, forma, lugar, finalidad y alcance de su protesta en el Pleno del Ayuntamiento. En relación a la libertad sindical, argumenta que la Sentencia desconoció la naturaleza de su protesta, que buscaba una reacción más activa por parte de la Administración municipal ante el incumplimiento de compromisos laborales de la empresa adjudicataria.

El Ministerio Fiscal, basándose en los antecedentes y argumentos expuestos, insta al otorgamiento de amparo. Argumenta que los derechos de libertad sindical y expresión del demandante han sido vulnerados, solicitando la anulación de la Sentencia impugnada.

La cuestión fáctica y jurídica en este recurso de amparo se asemeja al caso del recurso núm. 4422-2017, presentado por otro miembro del comité de empresa de la misma compañía, también despedido por hechos similares. Dicho recurso fue estimado por la STC 89/2018, a la cual tanto el demandante como el Ministerio Fiscal hacen referencia en sus alegatos.

El Tribunal Constitucional sostiene que los argumentos y razonamientos presentados en esta demanda de amparo son consistentes con lo resuelto en la STC 89/2018. Destaca la relevancia constitucional del caso, al involucrar el ejercicio de las libertades de expresión y sindical dentro de una relación laboral y en el contexto de una crítica pública hacia una institución representativa como el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

Asimismo, el Tribunal enfatiza que cuando se ejercen derechos fundamentales por representantes de los trabajadores en el contexto de la acción sindical, tales derechos deben ser respetados y protegidos de manera amplia, incluso en situaciones de conflicto laboral. Además, cuando la crítica se dirige a individuos que tienen funciones públicas o están involucrados en asuntos de relevancia pública, la protección de los derechos fundamentales se amplía aún más debido a su contribución al debate público.

En base a estos principios y considerando la identidad fáctica y jurídica con la STC 89/2018, el Tribunal concluye que la solicitud de amparo debe ser aceptada y el despido declarado nulo. En el caso concreto, el demandante ejerció legítimamente su derecho de libertad sindical y expresión al expresar su desacuerdo con la pasividad de los responsables municipales y la empresa respecto a los compromisos laborales. Aunque su protesta fue crítica y contundente, estuvo dentro de los límites del ejercicio legítimo de sus derechos.

Por lo tanto, se declara la ilegitimidad del despido impuesto por la empresa y se anula la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, manteniendo la nulidad del despido declarada por la sentencia del Juzgado de lo Social. Esta sentencia refleja la doctrina establecida en la STC 89/2018, la cual reafirma la protección y amplitud de los derechos de expresión y sindical en el ámbito laboral y de debate público.

▪ Extracto

En el contexto de un conflicto laboral, la inclusión de un mensaje crítico en camisetas atribuyendo a la empresa de seguridad la corrupción de la Administración tenía la finalidad de denunciar la actuación irregular de la Administración. Aunque el mensaje podría haber sido considerado ofensivo por la empresa, se enmarcaba en una protesta laboral por el respeto a las condiciones de trabajo. La conducta del demandante se mantuvo dentro de los límites de la libertad sindical y de expresión, lo que hace que su despido sea inconstitucional. La sentencia establece la nulidad del despido y respalda la demanda de amparo.

Sentencia 12: STC núm. 127/2018, de 26 de noviembre. (BOE núm. 309, de 24 de diciembre de 2018). ECLI:ES:TC:2018:127

- Síntesis descriptiva

El caso involucra a don Gustavo Santos Valencia, quien impugna la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, ubicada en Las Palmas de Gran Canaria, que validó su despido por parte de la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la libertad sindical en conexión con la libertad de expresión: Sentencia del Tribunal Constitucional 89/2018 (cese de empleo de un empleado, quien también es integrante del comité de empresa, que asistió a una sesión plenaria municipal llevando una máscara y una camiseta que mostraba un eslogan crítico hacia la actuación de la compañía y el ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, y posteriormente participó en una conferencia de prensa en la que se comunicó la planificación de una huelga).

- Resumen

Se acoge el recurso de amparo presentado por un representante sindical, quien había sido despedido debido a su participación en una sesión plenaria del ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, en la cual llevaba puesta una camiseta con un mensaje crítico dirigido de manera indirecta hacia el propio ayuntamiento y la empresa encargada del servicio de seguridad. Dado que existen similitudes sustanciales tanto en los hechos como en el aspecto legal del caso, la sentencia hace referencia al argumento presentado en la Sentencia del Tribunal Constitucional 89/2018, emitida el 6 de septiembre. La sentencia sostiene que el despido debe ser considerado inválido ya que representa una restricción indebida al ejercicio del derecho a la libertad sindical en conjunto con la libertad de expresión. En virtud de esto, se anula la sentencia previa del Tribunal Superior de Justicia de Canarias que había declarado el despido como justificado, y se ratifica la invalidez declarada previamente en la sentencia del Juzgado de lo Social.

- Análisis

En el presente caso, se está frente a una demanda de amparo dirigida contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, emitida el 24 de noviembre de 2016. Esta sentencia revocó la decisión del Juzgado de lo Social núm. 10 de Las Palmas de Gran Canaria del 12 de febrero de 2016, que había declarado nulo el despido disciplinario del recurrente. El demandante alega que sus derechos fundamentales a la libertad de expresión (art. 20.1 a) CE) y a la libertad sindical (art. 28.1 CE) fueron vulnerados por la mencionada sentencia de suplicación, al no haber valorado adecuadamente la responsabilidad del demandante en una protesta realizada por trabajadores de la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A. durante un Pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en diciembre de 2014.

La posición del demandante es respaldada por el Ministerio Fiscal, quien busca que se estime la demanda de amparo y se declare la nulidad tanto de la Sentencia de suplicación como de un Auto posterior del Tribunal Supremo que inadmitió un recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por el recurrente.

El Tribunal Constitucional hace referencia a su jurisprudencia previa en casos similares, en los cuales se ha pronunciado sobre la vulneración de derechos fundamentales a la libertad de expresión y a la libertad sindical. Destaca que ya se han otorgado amparo en situaciones comparables, y hace referencia a las sentencias STC 89/2018, STC 108/2018, STC 109/2018 y STC 118/2018, en las cuales se declaró la nulidad de sentencias de suplicación por vulneración de derechos fundamentales.

El Tribunal aborda el juicio de ponderación necesario para revisar la sentencia impugnada y resalta la importancia de considerar diversos factores, como la condición del demandante como miembro del comité de empresa, el contenido y finalidad del mensaje expresado en la protesta, el lugar y destinatarios de la misma, el contexto en el que se realizó y su conexión con actividades de interés público. Subraya que la actuación del demandante se desarrolló en el marco de la libertad sindical y en ejercicio de la acción sindical, lo cual le otorga una amplia protección constitucional. Asimismo, enfatiza que la crítica a personas dedicadas a actividades públicas goza de una protección más amplia en un sistema democrático.

El Tribunal cuestiona la afirmación de la sentencia impugnada de que el mensaje del demandante contiene expresiones injuriosas o vejatorias, señalando que en el contexto de un conflicto laboral y en una acción de protesta, las expresiones utilizadas no son gravemente ofensivas ni gratuitas. Además, considera que el demandante actuó en representación y defensa de los derechos de los trabajadores, lo que amplía la protección de su derecho de expresión.

El Tribunal Constitucional concluye que la sentencia impugnada vulneró los derechos fundamentales del demandante a la libertad de expresión y a la libertad sindical. De manera similar a la sentencia STC 118/2018, establece que el despido disciplinario del demandante fue ilegítimo y declara la nulidad de la sentencia de suplicación. No obstante, diferencia entre la sentencia de instancia y la de suplicación, considerando que solo la última debe ser anulada, manteniendo la nulidad declarada en la sentencia del Juzgado de lo Social. De este modo, se restablecen los efectos legales inherentes a la declaración de nulidad del despido, de acuerdo con su jurisprudencia previa.

- Extracto

El despido disciplinario resultó en la violación del derecho a la libertad sindical (artículo 28.1 de la Constitución Española) en relación con el derecho a la libertad de expresión (artículo 20.1 a), ya que el demandante actuó como miembro del comité de empresa, ejerciendo su libertad de acción sindical al cuestionar la falta de acción del Ayuntamiento para proteger los derechos de los trabajadores mediante una protesta [FJ 5]. El mensaje expresado en las camisetas durante la sesión del Pleno del Ayuntamiento no identificó directamente a la empresa empleadora como corruptora, ni a ningún individuo responsable, y el contexto, forma, lugar y propósito de la protesta no excedieron los límites aceptables según la jurisprudencia (STC 89/2018) [FJ 5]. La sentencia anula la decisión del Tribunal Superior de Justicia, pero no la sentencia del Juzgado de origen, que había dictaminado a favor del demandante y declarado la invalidez de su despido disciplinario, con los efectos legales correspondientes [FJ 5].

Sentencia 13: STC núm. 146/2019, de 25 de noviembre. (BOE núm. 5, de 06 de enero de 2020). ECLI:ES:TC:2019:146

- Síntesis descriptiva

Recurso presentado por el señor Unai González del Herrero en relación con la sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en la cual se determinó que su despido disciplinario era de carácter improcedente.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la libertad de expresión: cese disciplinario de un empleado debido a su crítica hacia la administración operativa de la instalación laboral donde llevaba a cabo sus labores (Sentencia del Tribunal Constitucional 181/2006).

- Resumen

El solicitante de amparo experimentó su despido por incumplimiento de las obligaciones contractuales de buena fe, luego de expresar sus quejas ante el ayuntamiento de Baracaldo en relación al funcionamiento del centro municipal de atención a personas mayores, donde desempeñaba sus labores. La compañía ya había previamente advertido al empleado sobre el contenido de sus expresiones. El amparo es concedido y se establece que el derecho a la libertad de expresión del demandante fue violado. Ratificando la doctrina previamente establecida en la Sentencia del Tribunal Constitucional 181/2006, de 19 de junio, se declara que el comportamiento del trabajador en todo momento se mantuvo dentro de los límites legítimos de ese derecho fundamental. El hecho de que las demandas laborales presentadas por el demandante de amparo pudieran estar más o menos fundamentadas no puede ser motivo para considerar su conducta como legítima.

- Análisis

Las partes involucradas en el presente recurso de amparo son el recurrente, un trabajador que fue despedido por haber expresado quejas y denuncias sobre la gestión de su centro de trabajo

ante el ayuntamiento, y la empresa Clece, S.A., su empleadora. En este contexto, el fiscal interesa que se otorgue el amparo y se declare la vulneración de los derechos a la libertad de expresión y a la libertad sindical del demandante. Además, el fiscal considera que podría existir una posible infracción del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, dado que el despido del trabajador podría haber sido una represalia por sus previas reclamaciones laborales ante el ayuntamiento.

El Tribunal Constitucional atribuye especial trascendencia constitucional al caso, ya que su resolución podría contribuir a aclarar y desarrollar la doctrina previa del Tribunal en lo que concierne a los límites del ejercicio de los derechos fundamentales a la libertad de expresión e información en el contexto laboral. Esta importancia deriva de la necesidad de mantener la coherencia y aplicabilidad de la jurisprudencia del Tribunal en este ámbito, evitando interpretaciones dispares que podrían generar incertidumbre y potenciales inaplicaciones de la misma.

El Tribunal introduce consideraciones previas en las cuales se aclaran algunos puntos planteados por el fiscal. En primer lugar, se corrige una mención errónea del fiscal en su solicitud de amparo, donde hace referencia al "derecho de libertad sindical en relación con la libertad de expresión del demandante". Se aclara que esta mención es un error y que todas las alegaciones del fiscal se centran exclusivamente en analizar la posible vulneración del derecho a la libertad de expresión, que ha sido el eje central de la controversia en el caso. En segundo lugar, se aborda la cuestión de la posible infracción del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, señalando que, aunque el fiscal lo plantea, no se menciona de manera expresa en la demanda de amparo y, por lo tanto, no puede ser considerado en este proceso, ya que no corresponde al Tribunal suplir la carga argumentativa de la parte recurrente.

A continuación, el Tribunal delimita el derecho fundamental que está en juego en este caso. Para ello, recuerda la doctrina establecida en torno a la distinción entre el derecho a la libertad de expresión y el derecho a comunicar información veraz. La libertad de expresión abarca la expresión de pensamientos, ideas y opiniones, incluyendo juicios de valor, mientras que el derecho a comunicar información se relaciona con la difusión de hechos noticiables. En este

caso, el Tribunal se centra en el derecho a la libertad de expresión, que abarca la crítica y juicios de valor siempre y cuando no excedan los límites constitucionales establecidos.

El análisis se enfoca en determinar si las manifestaciones del trabajador se ajustan a los límites del ejercicio legítimo de su derecho a la libertad de expresión. Se observa que las expresiones del trabajador estuvieron relacionadas exclusivamente con cuestiones laborales y problemas en el centro de trabajo, sin exceder los límites de este derecho fundamental. Se destaca que las quejas del trabajador fueron dirigidas en primer lugar a su empleadora y luego al ayuntamiento, que era el titular del centro de trabajo y contratante de la empresa. En este sentido, se argumenta que la reclamación del trabajador fue dirigida a la instancia adecuada.

El Tribunal procede a evaluar si la conducta del trabajador puede ser considerada contraria al deber de buena fe contractual y si, en consecuencia, su despido estaba justificado. En este punto, el Tribunal critica la interpretación realizada por la sentencia impugnada, que exigió que la crítica del trabajador no trascendiera más allá de la empresa, lo cual resultaría en una restricción injustificada del derecho a la libertad de expresión. Se sostiene que la interpretación que condicionó el ejercicio de este derecho a los intereses empresariales no se ajusta al sistema constitucional de relaciones laborales y vacía de contenido el derecho fundamental en cuestión.

En resumen, el Tribunal otorga el amparo y declara la nulidad de la sentencia impugnada y del auto que declaró su firmeza. En su análisis, el Tribunal destaca la importancia de mantener el equilibrio entre las obligaciones laborales y los derechos y libertades constitucionales del trabajador, y subraya la necesidad de respetar los límites constitucionales establecidos para el ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral.

▪ Extracto

La interpretación del derecho fundamental efectuada en la sentencia apelada es rechazada, ya que al requerir que la crítica realizada no trascienda la esfera de la empresa, privó al trabajador de su libertad de expresión respaldada por el artículo 20.1 a) de la Constitución Española, haciendo que este derecho ceda ante un deber de lealtad que implica una sumisión absoluta del trabajador al interés empresarial (SSTC 4/1996 y 227/2006), en desacuerdo con nuestro sistema constitucional de relaciones laborales [FJ 6].

La conducta del apelante se mantuvo constantemente dentro de los límites establecidos para el ejercicio legítimo de su derecho fundamental a la libertad de expresión, tal como se contempla en el artículo 20.1 a) de la Constitución Española, tanto en términos genéricos como en aquellos derivados de su contrato laboral. En esta conclusión sobre la legitimidad de su comportamiento, no influye el grado de fundamento de las demandas laborales presentadas (STC 181/2006) [FJ 5].

Dado que estamos en presencia del ejercicio del derecho a la libertad de expresión, las opiniones o valoraciones expresadas por el trabajador sobre la gestión empresarial en su lugar de trabajo no requieren demostración de su exactitud y veracidad, a diferencia de lo que aplica a la libertad de información (STC 24/2019) [FJ 5].

El trabajador se limitó estrictamente a asuntos relacionados con su empleo en el centro de trabajo y los problemas que enfrentaba en el desempeño de sus labores como enfermero debido a la falta de equipo médico y otros materiales. No consta en el expediente que haya empleado expresiones ultrajantes u ofensivas que fueran inapropiadas para su propósito, ni que pusieran en duda la integridad, ética o prestigio profesional del empleador. La empresa no cuestionó el tono contundente o agresivo de sus palabras, sino únicamente la deslealtad percibida al expresarlas ante el ayuntamiento [FJ 5].

El amparo es concedido y se declara la invalidez de la sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, con fecha 10 de mayo de 2016, y también, en la medida en que confirmó su firmeza, del auto dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, con fecha 8 de marzo de 2017 [FJ 6].

**Sentencia 14: STC núm. 61/2021, de 15 de marzo. (BOE núm. 97, de 23 de abril de 2021).
ECLI:ES:TC:2021:61**

- Síntesis descriptiva

Recurso presentado por la señora Esperanza de la Calle Gil en relación con la sentencia emitida en apelación por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en un caso de despido disciplinario.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la garantía judicial efectiva debido a la falta de justificación: fallo judicial que rechaza una reclamación de compensación a pesar de admitir la violación de los derechos fundamentales de la empleada cuya computadora fue objeto de vigilancia. Opinión minoritaria registrada por voto particular.

- Resumen

La parte demandante en el recurso de amparo se encontró en la situación de haber sido objeto de un despido disciplinario, cuya justificación se fundamentó, entre otros elementos probatorios, en los resultados derivados del proceso de monitorización de su ordenador. El juzgado de lo social emitió una resolución en la que se constató la vulneración de los derechos fundamentales relativos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones en perjuicio de la trabajadora. Esta sentencia declaró la nulidad del despido y ordenó a la empresa demandada el pago de una indemnización.

Sin embargo, en el proceso de apelación, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid revisó la calificación inicial del despido, alterando su consideración de nulidad a la de improcedencia, al tiempo que rechazó la solicitud de indemnización que se había efectuado.

En el recurso de amparo presentado, se ha otorgado parcialmente el amparo alegando la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente relativa a la obtención de una resolución fundamentada. La resolución que se cuestiona empleó un argumento

discordante, ilógico y contradictorio al negar la indemnización solicitada, puesto que en la misma se admitió la violación de los derechos fundamentales de la trabajadora debido a la monitorización de su ordenador. No obstante, esta sentencia desestimó la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en relación a la obtención de una resolución basada en el Derecho, vinculada a los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones. La interpretación efectuada por la sentencia recurrida en la legislación común, al separar la invalidez de la prueba obtenida con la vulneración de derechos fundamentales de la calificación del despido, se considera justificada y coherente, sin caer en arbitrariedades ni razonamientos manifiestamente irrazonables. Además, no se infiere de manera inmediata de los derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones un derecho subjetivo para que el despido laboral sea evaluado como nulo.

Es de destacar que en esta sentencia se registra un voto particular discrepante con la opinión mayoritaria.

- Análisis

En el marco de los fundamentos jurídicos expuestos en la sentencia del Tribunal Constitucional, se despliega un análisis concienzudo de la delimitación del objeto de la demanda de amparo. En este sentido, el recurso se dirige formalmente contra el auto dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, inadmitiendo el recurso de casación para unificación de doctrina, y contra la sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que revocó la nulidad del despido de la demandante de amparo y desestimó la indemnización por vulneración de derechos fundamentales otorgada en el juzgado de lo social. A pesar de esta formalidad, se infiere de las alegaciones del Ministerio Fiscal y la entidad empleadora que el meollo de la controversia recae en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, que la inadmisión del recurso de casación por el Tribunal Supremo simplemente confirma.

En este contexto, se perfila un escenario donde se encuentran en pugna los argumentos de las partes. La demandante sostiene la concurrencia de vulneraciones de derechos fundamentales, respaldada por el Ministerio Fiscal, mientras que la representación de la empresa demandada aboga por la desestimación del recurso, planteando que la cuestión se refiere a una

interpretación de la legalidad ordinaria fuera del ámbito del Tribunal Constitucional, y sin evidencia de que la interpretación realizada en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia sea arbitraria o carente de razonamiento.

Se prosigue con una sinopsis del desarrollo de las vulneraciones invocadas y se aborda la existencia de la trascendencia constitucional de la demanda de amparo. Aquí, se señala que la condición de especial trascendencia constitucional no es un requisito para la estimación de la demanda en la sentencia, sino un presupuesto de admisión a trámite. Se subraya que el tribunal debe apreciar la trascendencia constitucional en función de la importancia para la interpretación, aplicación y eficacia general de la Constitución.

El análisis detallado de la trascendencia en este caso en particular se orienta hacia la determinación del contenido y alcance de los derechos fundamentales implicados en el despido laboral.

En el siguiente apartado, se abordan los derechos fundamentales concernidos en la calificación del despido laboral realizada por los órganos judiciales. Se destaca que, a pesar de la lesión extraprocesal reconocida de los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, no surge una exigencia ni un derecho subjetivo que ampare directamente la calificación del despido como nulo.

Se desestima la correlación lógica y jurídica entre la lesión extraprocesal y la calificación del despido, haciendo hincapié en que la irregularidad procesal no necesariamente atenta directamente contra los derechos fundamentales. Se subraya que la calificación del despido como nulo no surge como un derecho constitucional derivado de la vulneración de los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones. En este contexto, se alega que el enfoque correcto para abordar la cuestión es desde la perspectiva del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), que es el eje central de la queja de la demandante de amparo.

Esta meticulosa exposición jurisprudencial y argumentativa demuestra cómo la sentencia se desarrolla enmarcando las alegaciones de las partes, desglosando los derechos fundamentales concernidos y estableciendo la perspectiva desde la cual se abordará el análisis. El resultado es una aproximación exhaustiva a los aspectos jurídicos esenciales del caso, considerando los

argumentos planteados por las partes y situándolos en el contexto más amplio de los principios constitucionales y legales relevantes.

En primer lugar, la sentencia explora el contenido y alcance del derecho a la tutela judicial efectiva, que está garantizado por el artículo 24.1 de la Constitución Española (CE). Establece que este derecho implica que las resoluciones judiciales deben estar basadas en el derecho y que una aplicación de la legalidad que sea arbitraria, irrazonable o irrazonada viola el derecho a la tutela judicial efectiva.

Luego, la sentencia se centra en aplicar esta doctrina al caso concreto que se está considerando. Se trata de un caso laboral en el que se discute si la vulneración de los derechos fundamentales afecta a la calificación del despido y a la indemnización correspondiente. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid había concluido que no procedía la indemnización en cuestión debido a la falta de vulneración de derechos fundamentales.

La sentencia determina que el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha violado el derecho a la tutela judicial efectiva. Argumenta que el razonamiento de la sentencia que niega la existencia de una vulneración de derechos fundamentales para justificar la falta de indemnización es incongruente y contradictorio, ya que en otras partes de la misma sentencia se reconoce dicha vulneración.

En consecuencia, la sentencia concluye que la decisión del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de negar la indemnización basada en la falta de vulneración de derechos fundamentales ha violado el derecho a la tutela judicial efectiva. Como resultado, se declara la nulidad de la sentencia impugnada y se ordena la retroacción de las actuaciones para que se resuelva el asunto de manera coherente con el derecho fundamental vulnerado.

En resumen, el texto representa una parte de una sentencia que aborda un caso laboral en el que se discuten cuestiones relacionadas con el derecho a la tutela judicial efectiva y la indemnización por vulneración de derechos fundamentales. La sentencia critica la falta de coherencia en el razonamiento de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia y concluye que se ha violado el derecho a la tutela judicial efectiva. Como resultado, se anula la sentencia impugnada y se ordena una revisión del caso.

- Extracto

El contenido esencial de los derechos fundamentales concernientes a la intimidad y al secreto de las comunicaciones (artículos 18.1 y 3 de la Constitución Española) no otorga una exigencia o un derecho subjetivo que respalde la consideración del despido disciplinario como nulo. Esto no implica automáticamente que la determinación acerca de la calificación del despido sea ajena o carezca de relevancia en el ámbito de los derechos fundamentales, específicamente en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 de la Constitución) [FJ 3].

No existe una base constitucional para un derecho que permita la clasificación del despido laboral como nulo, por lo tanto, la reclamación en tal sentido carece de fundamentos en una violación de los derechos establecidos en los artículos 18.1 y 3 de la Constitución [FJ 3].

La jurisprudencia previa sobre el contenido y alcance del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 de la Constitución) se expone [FJ 4].

La decisión adoptada por la resolución judicial, al separar la invalidez de la prueba obtenida mediante una vulneración de los derechos fundamentales de la calificación del despido, se basa en los preceptos positivos de nuestro sistema jurídico y no puede ser caracterizada como arbitraria o evidentemente irracional [FJ 5].

Resulta inconsistente que la sentencia judicial establezca la existencia de la vulneración de derechos fundamentales para confirmar la exclusión de la prueba derivada de la monitorización de un ordenador y, simultáneamente, niegue esta vulneración cuando debe decidir sobre la solicitud de indemnización, independientemente de la categorización del despido [FJ 6].

Sentencia 15: STC núm. 119/2022, de 29 de septiembre. (BOE núm. 262, de 01 de noviembre de 2022). ECLI:ES:TC:2022:119

- Síntesis descriptiva

Iniciado recurso por Saltoki Araba, S.A., en relación con las decisiones emitidas por los órganos judiciales de las salas de lo social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en un caso de despido.

- Síntesis analítica

Infracción de los derechos al empleo de pruebas adecuadas y a un procedimiento con todas las salvaguardias, relacionado con el derecho a una protección jurídica efectiva: fallos judiciales que, sin una justificación legal real, determinan como improcedente la prueba en forma de video presentada por la compañía y aceptada en la fase inicial. Opinión en disidencia de voto particular.

- Resumen

Se concede el amparo debido a la violación de los derechos a la aplicación de pruebas pertinentes y a un proceso con todas las garantías, en conexión con el derecho a una tutela judicial efectiva. El caso involucra el despido de un empleado, cuya justificación se basó en una conducta ilícita capturada por los sistemas de videovigilancia de la compañía ahora apelante. Inicialmente, un tribunal de primera instancia declaró el despido como procedente. Sin embargo, esta determinación fue revocada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que invalidó la prueba presentada por la empresa alegando que el trabajador no había sido informado previamente sobre su uso para fines disciplinarios. En respuesta, la empresa presentó un recurso de casación para la unificación de la doctrina, el cual fue rechazado.

El fallo de amparo se basa en que las resoluciones judiciales limitaron injustificadamente la posibilidad de la empresa de presentar una prueba válida. En primer lugar, se destaca que la Ley Orgánica 2/2018, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, no requiere el consentimiento del empleado para el procesamiento de imágenes obtenidas a través

de sistemas de videovigilancia. Sin embargo, sí exige que se le informe previamente de su existencia y propósito, a menos que las imágenes se utilicen para corroborar una infracción flagrante, en cuyo caso, el deber de información se considera cumplido si se coloca un distintivo visible. En este caso, se alega que la instalación y uso de los sistemas de seguridad de la empresa se ajustaron a la normativa, ya que se colocó un distintivo visible y el empleado estaba al tanto de su presencia debido a un caso previo de despido basado en esas grabaciones. En segundo lugar, respecto al derecho a la privacidad en el ámbito laboral, se argumenta que no hubo vulneración, ya que la utilización de las imágenes capturadas por el sistema de seguridad fue una medida justificada, adecuada, necesaria y proporcionada. En última instancia, las resoluciones impugnadas impidieron injustificadamente que la empresa pudiera presentar una prueba válida, lo que infringió sus derechos. El fallo cuenta con un voto en contra, suscrito por cinco jueces.

- Análisis

Con relación a los argumentos de las partes, por un lado la empresa argumentó que la instalación de un sistema de videovigilancia y el uso de imágenes captadas estaban justificados en el marco de las relaciones laborales para verificar el cumplimiento de los deberes contractuales. Sostuvo que no se vulneraba el derecho a la protección de datos ya que había colocado el correspondiente distintivo y que no se violaba el derecho a la intimidad del trabajador, dado que las cámaras estaban en zonas de trabajo visibles y que el trabajador tenía conocimiento de su existencia y posible uso. Por su parte, el trabajador despedido alegó que la utilización de las imágenes captadas vulneraba su derecho a la protección de datos y su derecho a la intimidad, ya que no había sido informado de manera previa y expresa sobre la instalación de cámaras ni sobre su posible uso con fines disciplinarios. Argumentó que su despido debía considerarse improcedente debido a la falta de cumplimiento de la normativa sobre protección de datos.

El análisis de los fundamentos Legales y Constitucionales del Tribunal Constitucional de esta sentencia hay que señalar que el Tribunal Constitucional consideró que la instalación de sistemas de control en el ámbito laboral para verificar el cumplimiento de deberes contractuales era legítima y estaba justificada. Destacó que se debía respetar la dignidad de los trabajadores y el derecho a la intimidad, reconociendo que el deber de información sobre el tratamiento de datos era esencial. El Tribunal afirmó que la utilización de imágenes captadas para verificar

conductas ilícitas no exigía el previo deber de información cuando existía flagrancia. Interpretó la normativa sobre protección de datos y la jurisprudencia relevante para concluir que, en el caso concreto, la empresa había cumplido con el deber de información al colocar un distintivo visible y que las imágenes captadas se utilizaron para confirmar una conducta irregular. Igualmente el Tribunal Constitucional estableció que la instalación y uso de sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral, cuando se justifica por la necesidad de verificar conductas contractuales, no vulnera el derecho a la protección de datos ni el derecho a la intimidad, siempre que se cumpla con el deber de información. La interpretación de la normativa y la ponderación de derechos parece ser razonable y equilibrada.

La sentencia se basa en la normativa sobre protección de datos, la legislación laboral y la jurisprudencia previa del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. La sentencia reitera que el deber de información es esencial y que la instalación y uso de sistemas de videovigilancia para control laboral es válido, siempre que se respeten los derechos de los trabajadores y se garantice su dignidad y privacidad.

Una serie de principios han sido establecidos en la sentencia: la instalación y uso de sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral para verificar el cumplimiento de deberes contractuales es legítima y justificada; el deber de información sobre el tratamiento de datos es esencial, pero en casos de flagrancia, la exigencia de información previa puede estar cumplida si se coloca un distintivo visible, y la ubicación de las cámaras debe respetar la intimidad de lugares de descanso o esparcimiento y no deben ser utilizadas para fines de vigilancia generalizada. La sentencia establece una orientación clara en la interpretación y aplicación de la normativa de protección de datos en el ámbito laboral, equilibrando los derechos de los trabajadores con las necesidades legítimas de control y vigilancia por parte de las empresas.

▪ Extracto

Considerando todas las argumentaciones presentadas, el Tribunal Constitucional, en ejercicio de la autoridad conferida por la Constitución de España, ha resuelto aceptar el recurso de amparo presentado por la entidad Saltoki Araba, S.A., y en consecuencia se ha declarado que se ha vulnerado su derecho fundamental a la utilización de medios de prueba pertinentes (según el artículo 24.2 de la CE) y al acceso a un proceso con todas las garantías (según el artículo 24.2

de la CE), en conexión con el derecho a una tutela judicial efectiva (según el artículo 24.1 de la CE).

Restablecer a la parte demandante en sus derechos y, por ende, declarar la invalidez de la sentencia número 1211/2020, emitida el 6 de octubre por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en relación al recurso de suplicación número 956-2020; y del auto fechado el 14 de septiembre de 2021, dictaminado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que rechazó la admisión del recurso de casación para unificación de doctrina número 28-2021, presentado contra el fallo previo.

**Sentencia 16: STC núm. 79/2023, de 3 de julio. (BOE núm. 184, de 03 de agosto de 2023).
ECLI:ES:TC:2023:79**

- Síntesis descriptiva

Recurso de amparo interpuesto por el señor Jaouad Ballasah en referencia a las decisiones emitidas por las divisiones de lo social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en un procedimiento relacionado con el despido.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la libertad ideológica, en relación con las libertades de expresión y de reunión: cese disciplinario de un individuo que formó parte en una manifestación y compartió a través de plataformas digitales imágenes con connotaciones políticas capturadas en su lugar de empleo.

- Resumen

El litigio surge en un proceso por despido, basado en la transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza (según el artículo 54.2 d de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) debido a la publicación de una foto en redes sociales por parte del trabajador. En la foto, tomada en su puesto de trabajo, aparecía el eslogan publicitario del banco junto a mensajes políticos.

La decisión de despido fue precedida por un "proceso de investigación" que comenzó después de que el trabajador asistiera a una manifestación. La empresa alegó también la vulneración del código deontológico del banco.

Aunque la sentencia de primera instancia desestimó la nulidad del despido por asistencia a la manifestación, la investigación continuó y se convirtió en un expediente contradictorio debido a la presunta utilización indebida de la imagen del banco en redes sociales por parte del trabajador. Las publicaciones incluían mensajes políticos en árabe superpuestos en la foto de su puesto de trabajo.

- Análisis

El derecho a la libertad de expresión se erige como una piedra angular en una sociedad democrática. Esta libertad es esencial para permitir a los individuos expresar sus ideas, opinar sobre asuntos públicos y participar en debates que moldean la vida en comunidad. Sin embargo, esta libertad no es absoluta y puede encontrar restricciones legítimas en situaciones en las que su ejercicio pueda poner en peligro la seguridad nacional, el orden público o los derechos y reputación de otros individuos. Esta delicada ponderación entre la libertad de expresión y otros derechos entra en juego en el caso de una plataforma de redes sociales que recopila y comercializa datos de usuarios para fines publicitarios.

En paralelo, la protección de datos y la privacidad emergen como un tema fundamental en la era digital. Los individuos tienen el derecho de salvaguardar su información personal de uso indebido y tener control sobre cómo se recopila, almacena y utiliza. Las leyes de protección de datos se han establecido para equilibrar el uso legítimo de la información con el respeto a la privacidad. Por lo tanto, cualquier plataforma que recopile datos personales debe hacerlo de manera transparente y legalmente fundamentada. Los usuarios deben ser debidamente informados sobre qué datos se recopilan, con qué propósito y cuáles son los alcances de su uso. Además, se deben establecer mecanismos que permitan a los usuarios otorgar su consentimiento de manera informada y retirarlo si así lo desean.

Ahora, aplicando estos fundamentos al caso en cuestión, se está ante una encrucijada ética y legal. La plataforma de redes sociales recopila datos de los usuarios con la intención de utilizarlos para la orientación de anuncios publicitarios. Aquí es donde entra en juego el consentimiento informado. ¿Se está obteniendo realmente el consentimiento de los usuarios de manera clara y comprensible? ¿Están plenamente conscientes de cómo se recopilan y utilizan sus datos? En este contexto, el derecho a la privacidad también cobra relevancia. Los usuarios tienen el derecho de saber cómo se manejan sus datos y asegurarse de que se utilicen únicamente para los fines establecidos.

La responsabilidad y la rendición de cuentas son aspectos esenciales en este análisis. La plataforma tiene la responsabilidad legal y ética de proteger los datos de los usuarios y garantizar que se utilicen de manera apropiada. Esto implica implementar medidas de seguridad

sólidas para evitar filtraciones y accesos no autorizados. Además, la plataforma debe estar dispuesta a asumir la responsabilidad en caso de cualquier infracción o violación de datos que ocurra. Esto no solo implica reparar el daño, sino también informar a los usuarios afectados y a las autoridades competentes según lo exijan las leyes aplicables.

En este contexto, el equilibrio entre la libertad de expresión y la protección de datos se convierte en un desafío. Si bien la plataforma puede argumentar que está ejerciendo su libertad de expresión al mostrar anuncios personalizados, esto podría entrar en conflicto con la privacidad de los usuarios si sus datos se utilizan de manera inadecuada o si los anuncios los exponen de manera no deseada.

Por lo tanto, es necesario considerar la aplicabilidad de las restricciones a la libertad de expresión en situaciones donde otros derechos fundamentales están en juego.

Finalmente, el factor de las jurisdicciones y leyes aplicables agrega una capa adicional de complejidad. Dado que la plataforma opera en un entorno en línea, puede estar sujeta a leyes y regulaciones de múltiples jurisdicciones. Cumplir con estas leyes puede ser un desafío, pero es esencial para garantizar que las operaciones de la plataforma sean éticas y legales en todos los aspectos. La plataforma debe evaluar cuidadosamente qué leyes son aplicables en las regiones donde opera y ajustar sus prácticas en consecuencia.

En resumen, el análisis de esta situación revela la necesidad de un enfoque equilibrado que respete tanto la libertad de expresión como la protección de datos y la privacidad de los usuarios. La plataforma debe abordar con claridad y transparencia cómo recopila y utiliza los datos de los usuarios, obteniendo un consentimiento informado y garantizando la seguridad de esos datos.

Al mismo tiempo, debe considerar las posibles limitaciones legales a la libertad de expresión y cumplir con las leyes pertinentes en las diversas jurisdicciones en las que opera. En última instancia, encontrar el equilibrio adecuado entre estos elementos será crucial para establecer una plataforma en línea ética, legal y respetuosa con los derechos fundamentales.

- Extracto

El conflicto surge en un proceso de despido basado en la violación de la buena fe contractual y el abuso de confianza, atribuido al empleado por publicar una imagen con mensajes políticos en sus redes sociales, tomada en su lugar de trabajo. La decisión de despido se origina después de un "proceso de investigación" que comenzó cuando el trabajador participó en una manifestación. La empresa también alegó la infracción del código ético del banco. Aunque la sentencia de primera instancia rechazó la nulidad del despido por la asistencia a la manifestación, la investigación continuó hasta convertirse en un expediente contradictorio debido al supuesto uso inapropiado de la imagen del banco en las redes sociales por parte del trabajador. Las publicaciones incluían mensajes políticos en árabe superpuestos en la foto de su puesto de trabajo.

Sentencia 17: STC núm. 38/1981, de 23 de noviembre. (BOE núm. 305, de 22 de diciembre de 1981). ECLI:ES:TC:1981:38

▪ Síntesis descriptiva

La terminación laboral que viola el principio fundamental de la libertad sindical conlleva la anulación total e irrevocable del acto de despido. Este enunciado resalta la importancia trascendental de preservar y proteger el derecho de los trabajadores a asociarse, organizar sindicatos y participar en actividades sindicales sin temor a represalias por parte de los empleadores. La noción de "nulidad radical" implica que el despido ilícito se considera como si nunca hubiera ocurrido desde el punto de vista legal, restableciendo al trabajador en su posición anterior como si la acción de despido nunca hubiera tenido lugar.

La libertad sindical es un pilar esencial de los derechos laborales y humanos reconocidos internacionalmente. Garantiza que los trabajadores tengan la facultad de unirse en sindicatos para proteger sus intereses, negociar condiciones laborales justas y participar en la toma de decisiones relacionadas con sus condiciones de trabajo. Cuando un empleador toma represalias al despedir a un empleado debido a su afiliación sindical, a sus actividades sindicales o a su defensa de los derechos laborales, se está socavando fundamentalmente este derecho esencial.

La consecuencia de la "nulidad radical" subraya la seriedad de este asunto. No se trata simplemente de una restitución al empleo, sino de un reconocimiento legal de que el despido injusto va en contra de los principios fundamentales de justicia y equidad laboral. La nulidad no solo protege al trabajador despedido, sino que también envía un mensaje claro a los empleadores de que no se tolerarán acciones que vulneren los derechos sindicales de los trabajadores.

En este contexto, el término "nulidad radical" encapsula la idea de que el despido contrario a la libertad sindical es una violación tan grave que su mera existencia es considerada inválida. Esto implica que los tribunales y las instancias encargadas de resolver disputas laborales tienen la obligación de restablecer la situación laboral anterior y garantizar que se haga justicia en casos de despidos ilícitos motivados por cuestiones sindicales.

- Síntesis analítica

La afirmación de que un despido en contravención de la libertad sindical resulta en su "nulidad radical" encapsula la importancia crucial de salvaguardar los derechos de los trabajadores a la organización sindical. Esta doctrina resalta que la libertad sindical es un derecho fundamental, asegurando que los trabajadores puedan formar sindicatos, negociar equitativamente y participar en decisiones laborales. La "nulidad radical" significa que el despido injusto se considera jurídicamente inexistente, reinstaurando al empleado en su posición original. Esta noción refleja la seriedad de violar la libertad sindical, trascendiendo una simple restitución y enviando un mensaje contundente a los empleadores. En esencia, se enfatiza que los despidos que menoscaban la libertad sindical no serán tolerados, reafirmando la necesidad de entornos laborales respetuosos de los derechos de los trabajadores.

- Resumen

Un grupo de empleados fue despedido alegando motivos económicos, un día después de haber postulado sus candidaturas como representantes sindicales. Impugnaron su despido en los tribunales laborales y de apelación. Aunque los tribunales ordinarios no encontraron pruebas suficientes de discriminación antisindical, declararon los despidos inválidos debido a problemas formales en la terminación laboral. Según la legislación de entonces, esta invalidación daba la opción al empleador de indemnizar a los trabajadores en lugar de readmitirlos, reservando la readmisión obligatoria solo para despidos ilícitos de representantes laborales.

Los trabajadores apelaron ante el Tribunal Constitucional de España alegando una violación de la libertad sindical y buscando ser readmitidos inmediatamente. El tribunal constitucional estableció que la libertad sindical era un derecho subjetivo de todos los trabajadores, no solo de los representantes sindicales, y argumentó que la vulneración de un derecho fundamental exigía la plena restauración de los derechos del afectado. Por lo tanto, cualquier trabajador despedido por motivos sindicales tenía derecho a ser readmitido en su puesto. El tribunal respaldó esta decisión con el artículo 7, 1) de la Recomendación núm. 143 de la OIT, que sugiere extender la protección reforzada de los representantes sindicales a los candidatos.

Usando los convenios de la OIT y otras fuentes no vinculantes para interpretar las disposiciones constitucionales, el Tribunal Constitucional de España estableció que los despidos contrarios a la libertad sindical eran nulos de manera radical, incluso si los afectados no eran representantes sindicales. Además, estableció que en casos de alegada discriminación antisindical, la carga de la prueba recaía en el empleador.

- Análisis

En el presente análisis de los fundamentos jurídicos expuestos en el texto proporcionado, se aborda una cuestión esencial relativa a la nulidad de un despido y su vínculo con la libertad sindical, así como los argumentos presentados por las partes involucradas, los fundamentos legales y constitucionales considerados por el Tribunal Constitucional, una evaluación crítica de sus razonamientos y conclusiones, y la relación con la doctrina previa.

En el caso en cuestión, el punto de discrepancia surge en torno a la causa de la nulidad del despido de los demandantes. Mientras la Sentencia declara la nulidad por incumplimiento de requisitos formales, los demandantes sostienen que el despido oculta un propósito que vulnera derechos constitucionales (arts. 14 y 28), alegando que bajo la apariencia de causas económicas se esconde un despido discriminatorio, relacionado con su afiliación sindical y participación en actividades sindicales.

La controversia se centra en si el despido encubre un propósito discriminatorio que atenta contra la libertad sindical. El Magistrado de Trabajo, tras analizar pruebas y alegaciones, concluye que la discriminación no ha sido probada y desestima el alegato de los demandantes. En esta interpretación, la carga de la prueba recae en los demandantes, quienes no lograron demostrar la discriminación. Si bien el Magistrado podría haber transferido la carga probatoria al empresario, siguió los principios comunes sobre la distribución de esta carga.

Los Convenios de la O.I.T. adquieren relevancia en la decisión, ya que establecen protecciones ante despidos discriminatorios por afiliación sindical y participación en actividades sindicales, así como a los trabajadores que son candidatos. El Tribunal considera que estos convenios son instrumentos valiosos para interpretar la Constitución. Aunque no se mencione específicamente

a los candidatos en la normativa interna, el Tribunal sostiene que el empresario debe probar que el despido está justificado, incluso para los candidatos a representantes de los trabajadores.

El Tribunal Constitucional concluye que la nulidad del despido es radical y conlleva la readmisión, rechazando cualquier opción del empresario. Considera que la nulidad radica en la violación de derechos constitucionales fundamentales. La obligación de readmisión se basa en la protección de la libertad sindical y la garantía de los derechos conculcados. Aunque se discute la interpretación de los efectos del despido nulo, el Tribunal señala que su papel no es establecer esos efectos, sino reconocer el derecho o libertad y adoptar medidas para restablecerlo.

En cuanto a la acumulación de alegaciones sobre la violación del art. 24 (derecho al proceso debido), el Tribunal desestima esta reclamación, sosteniendo que la alegación de indefensión carece de base fáctica y que el art. 24 no constitucionaliza todas las reglas procesales.

En evaluación crítica, si bien el Tribunal considera la protección de la libertad sindical y los derechos constitucionales, algunos críticos podrían argumentar que la prueba de la discriminación debería haberse invertido en el empresario. Además, la relación entre los Convenios de la O.I.T. y la Constitución podría ser objeto de análisis más detenido. En términos generales, la sentencia resuelve adecuadamente la cuestión en juego, estableciendo una protección efectiva de la libertad sindical y los derechos de los trabajadores en el contexto de la nulidad de un despido.

▪ Extracto

El artículo 10.2 de la Constitución establece que los tratados internacionales ratificados por España desempeñan un papel crucial en la definición y alcance de los derechos consagrados en la Constitución. Los Convenios de la Oficina Internacional del Trabajo, una vez ratificados por España, adquieren la calidad de textos invocables para interpretar los derechos establecidos en los artículos 14 y 28.1 de la Constitución, y a partir de las normas internas derivan los derechos individuales de los trabajadores. Aunque las Recomendaciones de esta Oficina carecen de vinculación jurídica, pueden actuar como guías interpretativas o aclaratorias para los Convenios.

En virtud de los Convenios mencionados, el despido de un trabajador debido a su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales se considera una injerencia prohibida en la libertad sindical, de acuerdo con el artículo 1.2 b) del Convenio 98, y la protección se extiende a los representantes sindicales en virtud del Convenio 135. La Recomendación 143.III.5 y 7.1 sugiere que esta protección también debe aplicarse a los candidatos sindicales. En este contexto, la prohibición de discriminación según el artículo 28.1 de la Constitución se aplica a todos los trabajadores, pero se refuerza para los representantes sindicales, especialmente cuando los actos discriminatorios involucran a candidatos en un proceso electoral.

La libertad de afiliación sindical y la actividad legítima en el entorno empresarial para defender intereses laborales requieren salvaguardias contra interferencias. La protección efectiva contra actos discriminatorios contrarios a la libertad sindical impone al empleador la carga de demostrar que un despido está justificado por motivos ajenos a la vulneración de la libertad sindical.

En el caso de un despido que viola la libertad sindical, se considera que restaurar los derechos implica afirmar la nulidad absoluta del despido, lo que a su vez conlleva la reinstauración del empleado y excluye cualquier facultad de elección por parte del empleador. Por último, el artículo 24 de la Constitución no convierte todas las reglas procesales en normas constitucionales, y el derecho a un debido proceso no depende estrictamente del cumplimiento de estas reglas.

**Sentencia 18: STC núm. 21/1982, de 12 de mayo. (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 1982).
ECLI:ES:TC:1982:21**

- Síntesis descriptiva

Presentación de una solicitud de recurso de amparo constitucional ante el Tribunal Constitucional en respuesta a una Sentencia emitida por la Sexta Sala del Tribunal Supremo en un caso relacionado con la terminación del contrato laboral, alegando una posible infracción del derecho a la libertad sindical.

- Síntesis analítica

El señor Fernández Cabado interpuso una demanda de protección constitucional el 16 de diciembre pasado, dirigida contra la Sentencia mencionada que había sido notificada el 25 de noviembre anterior. En su petición, busca que se emita una Sentencia para restaurar su derecho fundamental a la libertad sindical de acuerdo con el artículo 28 de la Constitución, así como el derecho a no ser discriminado, tal como se reconoce en el artículo 14 de la Constitución. También invoca el derecho a la tutela judicial sin sufrir indefensión, de acuerdo con el artículo 24 de la Constitución, junto con los derechos fundamentales de reunión y asociación establecidos en los artículos 21 y 22 de la Constitución Española. En su solicitud, solicita la anulación en términos de fondo y forma de la Sentencia mencionada, alegando su carácter inconstitucional, y exige el reconocimiento de sus derechos y libertades fundamentales, así como su reintegración plena con medidas adecuadas, incluida su reincorporación y la garantía de ejercer libremente su actividad sindical, siendo miembro y secretario del Comité de Empresa.

En la demanda, el señor Fernández Cabado invoca el derecho a la libertad sindical, que relaciona con los hechos detallados en los apartados a), c) y e) 3 de los antecedentes. También se refiere al derecho de reunión sindical, en relación con los hechos b) y d) 3 de los mismos antecedentes.

El señor Fernández Cabado alega el derecho a la tutela jurisdiccional debido a que considera que las Sentencias mencionadas en los apartados a) y b) 2 son completamente contradictorias. Según su punto de vista, estas Sentencias establecen hechos incompatibles, ya que en una de

ellas se afirma que la carta de despido no había sido recibida el 10 de julio de 1979, mientras que en la otra se sostiene que sí se había recibido en esa fecha.

- Resumen

El señor Fernández Cabado presentó una demanda de amparo contra una Sentencia notificada el 25 de noviembre anterior. En su petición, busca restablecer sus derechos fundamentales a la libertad sindical, la no discriminación, la tutela judicial y los derechos de reunión y asociación. Invoca discrepancias en Sentencias anteriores en relación con la recepción de una carta de despido el 10 de julio de 1979.

- Análisis

En el presente escenario jurídico, donde las contiendas de orden constitucional se entrelazan con los fundamentos del derecho laboral y las prerrogativas sindicales, emerge una enriquecedora disquisición marcada por la confrontación de las partes intervinientes. El Fiscal del Estado, en su alegato inicial, pone de manifiesto el alegato primordial que sustenta la inviabilidad del amparo, a saber, la presentación extemporánea de la demanda de amparo, en contravención del plazo de veinte días naturales consagrado en el art. 44.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC). De haberse verificado tal tardanza, se argumenta que la caducidad de la acción de amparo se hubiera declarado en virtud del art. 50.1 a) de la misma Ley, con la finalidad de salvaguardar la celeridad procesal y prevenir actos infructuosos ante claros casos de inadmisibilidad. Con perspicacia, el Fiscal general sostiene que la norma del cómputo civil de plazos, reflejada en el artículo 5.2 del Código Civil, no resulta aquí de aplicación; en cambio, la regulación procesal del cómputo de plazos, aun cuando no se trate de actuaciones procesales intrínsecas, debe ser asumida en el artículo 44.2, así como en otros supuestos temporales de ejercicio de la acción de amparo, conforme al artículo 303 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, privilegiando una interpretación favorable al desenvolvimiento de las diligencias.

Dentro de este marco, el núcleo argumentativo del recurrente se diversifica en dos campos de estudio. El primero encuentra su epicentro en el artículo 28 de la Constitución, planteando una indagación acerca de las salvaguardias que resguardan la libertad sindical y,

concomitantemente, se concentra en el derecho a la tutela jurisdiccional, preceptuado en el artículo 24 de la Carta Magna. De forma más pormenorizada, el recurrente divide sus alegatos en aquellos actos atribuidos a la empresa que se hallan desvinculados de las motivaciones del despido y los eventos concernientes al despido, que el recurrente alega derivan de su actividad como miembro del Comité de Empresa. En este último ámbito, se postula que la acción de amparo debe ser regida por el principio de invariabilidad y se requiere una valoración minuciosa de si la actividad sindical del recurrente fue coartada de manera injustificada y, por ende, si el proceso laboral ha sido abordado conforme a la legalidad.

En una perspectiva contrapuesta, el recurrente alude a la existencia de hechos probados contradictorios en el *factum* de la Sentencia de instancia, alegando que uno de estos hechos lleva a la caducidad de la acción de impugnación del despido, mientras que el otro conlleva a rechazar tal excepción. No obstante, la regulación legal ya contempla mecanismos para solventar la inconsistencia de hechos probados, como la nulidad de la Sentencia de instancia en la casación, para lograr una nueva resolución coherente con la apreciación de la prueba.

La utilización del recurso de amparo como una instancia de revisión de hechos probados, mediante la invocación de un motivo casacional, desvirtúa su finalidad y se distancia de su naturaleza de protección de derechos constitucionales. Asimismo, se plantea la posible vulneración de la fuerza vinculante de la cosa juzgada, aunque tal argumento carece de fundamento, al basarse en una interpretación errónea de la Sentencia previa y carecer de una adecuada sustentación técnica en relación con la institución de la cosa juzgada.

En el análisis global, se evidencia una tensión entre la prerrogativa de la tutela judicial efectiva y los límites inherentes a la revisión de hechos ya juzgados, articulada en el contexto de los derechos laborales y sindicales. A pesar de las alegaciones del recurrente, el examen pormenorizado de las circunstancias revela que los argumentos esgrimidos no justifican una violación del artículo 24.1 de la Constitución, que salvaguarda el derecho a la tutela judicial efectiva. En última instancia, el recurso de amparo no debe ser entendido como una instancia adicional de casación, sino como una salvaguardia de derechos constitucionales en situaciones donde la vulneración de los mismos es evidente y no se encuentra reparo en la jurisdicción ordinaria.

- Extracto

El cálculo del período para presentar la solicitud de protección constitucional debe seguir las pautas procesales estipuladas en el artículo 303 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

El artículo 24.1 de la Constitución Española garantiza a cada individuo el derecho a que un tribunal examine las demandas relacionadas con sus derechos legítimos, asegurando las salvaguardias necesarias para evitar la indefensión. Cuando se ha respetado el derecho de acceso a los tribunales y las garantías de defensa, no se puede argumentar válidamente que se ha vulnerado el derecho al debido proceso.

No es viable intentar una revisión de los hechos en el proceso de protección constitucional a través de la repetición de un motivo casacional como el que aborda los casos de errores de hecho. Los hechos están protegidos por el principio de invariabilidad.

El recurso de amparo no se configura como una nueva forma de casación que permita examinar posibles violaciones de la cosa juzgada.

**Sentencia 19: STC núm. 88/1985, de 19 de julio. (BOE núm. 194, de 14 de agosto de 1985).
ECLI:ES:TC:1985:88**

- Síntesis descriptiva

Se declara la invalidez absoluta, mediante una nulidad radical, de la terminación del contrato laboral debido a la transgresión del derecho del empleado, quien actualmente busca amparo, a expresar sus pensamientos de manera libre.

- Síntesis analítica

La nulidad radical del despido se aplica a aquellos casos en los que se violan derechos fundamentales, lo que conlleva la obligada readmisión del trabajador sin indemnización. La celebración de un contrato laboral no puede privar al trabajador de sus derechos constitucionales, como la libertad de expresión. Las organizaciones empresariales no pueden imponer limitaciones injustificadas a los derechos de los empleados bajo su dependencia, a pesar de la libertad de empresa. La libertad de expresión, aunque un derecho fundamental, tiene límites establecidos en la Constitución y su ejercicio inadecuado puede conllevar responsabilidades contractuales. Por otro lado, la libertad de expresión ejercida de manera adecuada está protegida por los mecanismos jurídicos que garantizan el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales. La sentencia subraya la importancia de equilibrar la protección de los derechos de los trabajadores con las exigencias legales y constitucionales.

- Resumen

El despido nulo con nulidad radical se refiere a la anulación total de los despidos que violen derechos fundamentales, lo cual implica la readmisión obligatoria del trabajador sin indemnización. La firma de un contrato laboral no priva al empleado de sus derechos constitucionales, como la libertad de expresión. Las organizaciones empresariales no pueden imponer limitaciones injustificadas a los derechos fundamentales de los empleados bajo su dependencia, a pesar de la libertad de empresa establecida en la Constitución. La libertad de expresión, aunque un derecho fundamental, tiene límites establecidos en la Constitución, y la emisión de opiniones contrarias a normas generales puede llevar a responsabilidades

contractuales por incumplimiento del deber de buena fe. Por otro lado, la libertad de expresión ejercida correctamente está protegida por los mecanismos jurídicos que garantizan el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales.

- **Análisis**

En el análisis de los fundamentos jurídicos de la sentencia en cuestión, se evidencian distintos elementos argumentativos planteados por las partes involucradas en el caso. En primer término, el demandante de amparo presenta como vulnerados los artículos 20.1 a), 24 y 14 de la Constitución, argumentando que su despido laboral se produjo en detrimento de su libertad de expresión y en un contexto discriminatorio. Se añade que la resolución judicial previa declarando la improcedencia del despido, en lugar de su nulidad radical, podría constituir una violación del derecho a la tutela judicial efectiva, según los criterios establecidos en la Sentencia 47/1985.

Desde el ámbito legal y constitucional, el Tribunal Constitucional evalúa los argumentos presentados. Se subraya que la libertad de expresión, amparada por el artículo 20.1 a) de la Constitución, no queda anulada por la celebración de un contrato laboral, y que los trabajadores no deben sufrir restricciones injustificadas en sus derechos fundamentales en el contexto de la relación laboral. Se sostiene que, aunque la libertad de expresión tiene límites definidos por el artículo 20.4 de la Constitución, su ejercicio debe estar en consonancia con el deber de buena fe establecido en el artículo 7 del Código Civil. De esta manera, se argumenta que la emisión de opiniones inadecuadas puede generar responsabilidades contractuales por incumplimiento de dicho deber, mientras que el ejercicio adecuado de la libertad de expresión recibe protección jurídica.

En relación con la motivación del despido, se destaca que la carta de despido del actor hace explícita la conexión entre sus opiniones expresadas en un programa televisivo y la decisión de poner fin a su contrato de trabajo. El Tribunal establece que, si bien el motivo del despido está basado en un incumplimiento de deberes contractuales, el elemento crucial que dota al caso de relevancia constitucional es la vinculación directa entre la transgresión de deberes y el ejercicio de la libertad de expresión por parte del demandante.

En la evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones del Tribunal, se pone de manifiesto que la Sentencia previa de la Magistratura de Trabajo, confirmada por el Tribunal Supremo, declaró la improcedencia del despido en lugar de su nulidad radical, a pesar de que las manifestaciones del actor no excedieron los límites normales de la libertad de expresión. Se argumenta que la decisión no brindó el amparo necesario al ejercicio de la libertad de expresión del demandante y, en consecuencia, no cumplió con el deber de tutela establecido en el artículo 53.2 de la Constitución.

En consonancia con la doctrina previa y los principios establecidos en la sentencia, se destaca que el despido nulo con nulidad radical es el tipo de ineficacia aplicable a despidos que vulneran o menoscaban derechos fundamentales. Se subraya que esta nulidad implica la readmisión obligatoria del trabajador sin el pago de indemnización sustitutoria. Además, se enfatiza que la libertad de expresión debe estar resguardada incluso en el contexto laboral y que su ejercicio adecuado merece protección legal.

En conclusión, los argumentos presentados por las partes involucradas, los fundamentos legales y constitucionales considerados por el Tribunal Constitucional, así como la evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones del mismo, han generado un análisis profundo de la relación entre la libertad de expresión y el despido laboral en este caso específico, destacando la importancia de la tutela judicial efectiva y el respeto a los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

- Extracto

El despido que adquiere la categoría de nulidad radical es aquel que deriva de la vulneración o menoscabo de un derecho fundamental, debido a las repercusiones inherentes de una readmisión obligatoria excluyendo la indemnización en su lugar.

La formalización de un contrato laboral no implica, en modo alguno, la supresión para una de las partes involucradas, es decir, el trabajador, de los derechos que la Constitución le otorga en su calidad de ciudadano, incluyendo el derecho a expresar y divulgar libremente sus pensamientos, ideas y opiniones, tal como se establece en el artículo 20.1 a) de la Constitución.

Las entidades empresariales no se constituyen como entidades aisladas y estancas con respecto al resto de la sociedad, ni la libertad de empresa, consagrada en el artículo 38 de la Constitución, justifica que aquellos que laboran en dichas entidades bajo la supervisión de sus propietarios deban soportar limitaciones injustificadas o privaciones temporales de sus derechos fundamentales y libertades públicas.

No obstante, la libertad de expresión, en consonancia con cualquier otro derecho fundamental, no se configura como un derecho sin restricciones, encontrándose sujeta a los límites estipulados por el artículo 20.4 de la propia Constitución. La emisión o divulgación de opiniones de manera desproporcionada con respecto a lo que se considera una norma de general aceptación en el ámbito legal, conlleva a que el ejercicio de la libertad de expresión se torne ilícito y abusivo, lo que puede desencadenar consecuencias en el contexto de las responsabilidades contractuales que surgen por el incumplimiento del principio de buena fe. En contrapartida, el ejercicio inmaculado de la libertad de expresión atrae hacia sí los dispositivos de protección jurídica que garantizan la legítima manifestación de los derechos fundamentales.

**Sentencia 20: STC núm. 118/1987, de 8 de julio. (BOE núm. 180, de 29 de julio de 1987).
ECLI:ES:TC:1987:118**

- Síntesis descriptiva

Recurso de amparo en contra de las decisiones tomadas por la Magistratura de Trabajo número 3 de Barcelona, las cuales rechazaron admitir una demanda de despido debido a la ausencia del requisito de demostrar la posesión o haber tenido anteriormente un cargo como representante del personal.

- Síntesis analítica

En el contexto de una sentencia del Tribunal Constitucional, se aborda el concepto de tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24.1 de la Constitución Española. Se destaca que este derecho engloba la obtención de una resolución sustantiva en respuesta a las demandas presentadas, admitiendo que una decisión de inadmisión puede ser legítima si se basa en causas previstas por la norma y es respaldada por un razonamiento del juez en línea con una interpretación favorable al ejercicio de la acción. El Tribunal recalca que la interpretación y aplicación de la ley en cuanto a requisitos formales en las demandas posee relevancia constitucional, ya que influye en la capacidad de las partes para ejercer sus derechos. En el análisis específico de un requisito establecido en el artículo 98 d) de la Ley de Procedimiento Laboral, aplicable a demandas por despido y que exige la mención de ser o haber sido representante del personal, se sostiene que su interpretación debe considerar la jurisprudencia sobre la importancia de los requisitos procesales. Se argumenta que este requisito debería aplicarse rigurosamente solo en situaciones donde el demandante posea dicha cualidad, y no en casos de despidos ordinarios. Esta perspectiva responde a la doctrina que prioriza una interpretación proporcional de los requisitos procesales, evitando obstáculos excesivos y garantizando la accesibilidad a la justicia.

- Resumen

La demandante, representada legalmente, presentó un recurso de amparo contra una resolución de la Magistratura de Trabajo núm. 3 de Barcelona. La demanda por despido había sido

rechazada debido a la falta de acreditación de la cualidad de representante del personal y otros requisitos formales. Aunque la demandante alegó que la falta de acreditación era imposible debido a la falta de representación sindical en la empresa con menos de seis trabajadores, la Magistratura de Trabajo mantuvo su decisión de inadmisión.

La demandante argumentó que se había vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva y que había sufrido indefensión. La Sección Segunda del Tribunal Constitucional admitió a trámite el recurso de amparo y solicitó la certificación de las actuaciones judiciales. Aunque las partes emplazadas no se presentaron en el proceso de amparo, el solicitante de amparo y el Ministerio Fiscal presentaron alegaciones. El Fiscal argumentó que la interpretación formalista de la Magistratura de Trabajo había vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva. En consecuencia, el Ministerio Fiscal solicitó que se concediera el amparo.

- Análisis

El asunto presentado ante el Tribunal Constitucional gira en torno a la cuestión de si la decisión de archivo adoptada por la Magistratura de Trabajo en el contexto de un proceso por despido instaurado por la recurrente, puede ser considerada como una vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva consagrado por el artículo 24.1 de la Constitución. La decisión en cuestión se fundamentó en la aplicación de los artículos 71, 72 y 98 de la Ley de Procedimiento Laboral, y se sustentó en la no subsanación, en el plazo estipulado, de un defecto señalado por la Magistratura. Esta controversia se centra en la apreciación de la relación entre el requisito formal omitido y su potencial impacto en el proceso, así como en la proporcionalidad de la consecuencia derivada de su incumplimiento.

Dicho esto, resulta esencial recalcar que el derecho a la tutela judicial efectiva ha sido objeto de consideración reiterada en la jurisprudencia de este Alto Tribunal. De esta forma, se ha afirmado que tal derecho no solo garantiza la posibilidad de obtener una resolución sobre el fondo de las demandas presentadas, sino que también reconoce la posibilidad de acudir al proceso judicial. En este sentido, se ha señalado que la inadmisión de una demanda será legítima si se fundamenta en causas expresamente previstas en la normativa legal y se aprecia de manera razonada por parte del juez, y, a su vez, se ha subrayado la necesidad de interpretar estas causas restrictivamente, a favor del ejercicio del derecho a la acción.

En relación con los defectos procesales y su implicación en el derecho a la tutela judicial efectiva, se ha establecido que no toda irregularidad formal puede ser considerada como un obstáculo insuperable para la prosecución del proceso. Es decir, se ha afirmado que las formalidades procesales no pueden transformarse en barreras infranqueables, y se ha sostenido que debe existir una proporción adecuada entre la relevancia del defecto y las consecuencias que se le asignan. En este sentido, se ha argumentado que una interpretación excesivamente formalista y rigurosa de las normas procesales no se ajusta a la finalidad del derecho a la tutela judicial efectiva y, por tanto, resulta contraria a la Constitución.

Ahora bien, en el caso concreto, la Magistratura de Trabajo optó por considerar como un requisito esencial la mención de la cualidad de representante del personal en la demanda por despido, tal como establece el artículo 98 d) de la Ley de Procedimiento Laboral. Sin embargo, podría haberse interpretado dicha norma de manera más flexible, de acuerdo con su finalidad y en línea con la jurisprudencia de este Tribunal. Específicamente, dado que el régimen de despido para los representantes del personal es especial y más beneficioso, la omisión de la mención en casos de trabajadores no afectados por este régimen no debería haber acarreado la consecuencia extrema de la inadmisión de la demanda. Además, la falta de diligencia en la subsanación por parte de la recurrente podría haberse enmendado durante el proceso, evitando así consecuencias desproporcionadas.

En resumen, en el análisis de este caso, se constata que la interpretación y aplicación de la normativa procesal por parte de la Magistratura de Trabajo fue demasiado formalista y no se ajustó a la finalidad del derecho a la tutela judicial efectiva. La rigidez en la exigencia del requisito formal en cuestión, que carecía de relevancia en el contexto del caso y que podía haber sido solventado a lo largo del proceso, resultó desproporcionada en relación con la restricción que implicaba al acceso a la jurisdicción.

Por tanto, se puede concluir que el fallo de la Magistratura violó el derecho a la tutela judicial efectiva de la recurrente. En consecuencia, la nulidad de las resoluciones impugnadas y la admisión de la demanda por despido serían medidas adecuadas para reparar dicha vulneración.

- Extracto

El Tribunal ha sostenido en diversas Sentencias que el derecho a la tutela judicial efectiva, establecido en el artículo 24.1 de la Constitución Española, abarca el acceso a una resolución de fondo en relación con las pretensiones planteadas. Es decir, una decisión de inadmisión será legítima desde una perspectiva constitucional si está respaldada por una causa que la norma legal asocie a tal efecto y si el juez la fundamenta de manera razonada y conforme a una interpretación que favorezca el ejercicio de la acción. Esta premisa se ha reiterado en varias resoluciones de este Tribunal, como las Sentencias 37/1982, 68/1983, 19/1986 y 146/1986.

La interpretación y aplicación de la ley en relación con los requisitos formales de la demanda reviste importancia constitucional, ya que, como fue señalado por este Tribunal en la Sentencia 69/1987, de ello depende la posibilidad de la parte de ejercer el derecho reconocido constitucionalmente.

El requisito estipulado en el artículo 98 d) de la Ley de Procedimiento Laboral, entre otros, para los casos de demandas por despido, que exige la mención de la condición de ostentar o haber ostentado la cualidad de representante del personal, debe ser interpretado a la luz de la jurisprudencia que este Tribunal ha desarrollado en relación con la importancia de los requisitos procesales. En este sentido, tanto el artículo mencionado como otros dentro de la misma Ley, que regulan este requisito formal, deben ser interpretados en el sentido de que tal exigencia solamente es estrictamente aplicable cuando se trata de trabajadores que efectivamente poseen o han poseído la cualidad mencionada, pero no en aquellos casos en los que se ejerce una acción de despido de naturaleza ordinaria.

**Sentencia 21: STC núm. 6/1988, de 21 de enero. (BOE núm. 31, de 05 de febrero de 1988).
ECLI:ES:TC:1988:6**

- Síntesis descriptiva

Recurso frente a la resolución emitida por la Sala Sexta del Tribunal Supremo, que anuló la decisión previa tomada por la Magistratura de Trabajo número 6 de Madrid, en el contexto de un caso de despido iniciado por el demandante en contra de la Administración del Estado.

- Síntesis analítica

El despido ha sido declarado nulo con una nulidad de carácter fundamental debido a la infracción flagrante del derecho a transmitir información de manera libre y sin restricciones. En otras palabras, la terminación del contrato laboral se ha considerado inválida en su totalidad debido a una violación grave del derecho del trabajador a expresar y compartir información sin limitaciones indebidas.

- Resumen

En los hechos probados de la Sentencia se menciona que el demandante mantuvo una conversación con personas de la redacción de la Agencia de noticias "Europa Press" el 20 de enero de 1985, lo que resultó en un despacho emitido por dicha Agencia. En dicho despacho, se citaba al actor, un redactor de la Oficina de Prensa del Ministerio de Justicia, declarando su intención de enviar un escrito al Subsecretario de Justicia. En este escrito, expresaba su preocupación por la filtración de noticias desde el Ministerio a la Editorial PRISA. El periodista señalaba que esta filtración se había dado desde diciembre de 1982 hasta el presente, coincidiendo con el tiempo en que el PSOE estaba en el poder. Las noticias en cuestión abarcaban temas relacionados con el ordenamiento jurídico, la prerrogativa de gracia, el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio Fiscal, el Tribunal Supremo, el Tribunal Constitucional y la Administración de Justicia en general. Estas noticias, según el demandante, afectaban a los ciudadanos y él redactó el escrito en su calidad de socio de asociaciones de derechos humanos. El despacho de la Agencia se difundió en diversos medios, que en algunos casos agregaron comentarios pertinentes.

El expediente disciplinario se inició siguiendo los trámites del art. 49 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio. En este proceso, el demandante estuvo de acuerdo con el contenido del despacho de la Agencia pero discrepó de las interpretaciones y matices que otros diarios añadieron posteriormente. El actor no compartió este escrito con la Subsecretaría del Ministerio ni con ninguna otra entidad.

En los argumentos de la Sentencia, el Magistrado de Trabajo enfoca el caso en torno al despacho de la Agencia, ya que es el único elemento admitido, probado e imputado al actor. Descarta la influencia de las descripciones y conclusiones que otros medios de comunicación incluyeron en sus escritos posteriores para calificar la conducta sancionada. El Magistrado refuta las alegaciones del demandante sobre defectos formales en el procedimiento y violación del art. 24 de la C.E. También aborda la afirmación del demandante de que se vulneró el art. 20.1 a) de la C.E., sosteniendo que el juicio se centra en las manifestaciones públicas y su posible contenido de abuso de confianza o deslealtad. El Magistrado concluye que no existe base para calificar los hechos como incumplimiento contractual grave y culpable, declarando el despido improcedente.

La Sentencia de instancia fue apelada por ambas partes, y los recursos de casación fueron resueltos por la Sentencia de 22 de septiembre de 1986 de la Sala Sexta del Tribunal Supremo.

▪ Análisis

Se plantea la cuestión relativa al acto del poder público frente al que se formula el recurso de amparo, se argumenta sobre la interpretación correcta del sentido de la acción de amparo, se aborda la alegación de violación de derechos fundamentales en el procedimiento disciplinario laboral y se analiza la posible vulneración de los principios de igualdad y proporcionalidad, así como la supuesta quiebra de doctrina jurisprudencial y la apreciación del principio de proporcionalidad, se advierten varios aspectos fundamentales.

En primer lugar, se considera el acto del poder público ante el cual se formula el recurso de amparo, y se establece que este se dirige contra la Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo. Se debate si el recurso puede entenderse dirigido también contra las actuaciones

previas al proceso laboral que llevaron al despido o exclusivamente contra la resolución judicial que supuestamente no reparó las lesiones de derechos fundamentales, considerando que dichas actuaciones del empleador no implican el ejercicio de potestad pública alguna, sino que se enmarcan en las facultades jurídico-privadas reconocidas por el ordenamiento laboral.

Asimismo, se sostiene que la interpretación correcta de la acción de amparo es la que reconoce que el acto público impugnado es la Sentencia dictada en casación por la Sala Sexta del Tribunal Supremo, resolución judicial a la que se le imputa la desprotección de los derechos fundamentales supuestamente vulnerados inicialmente en el proceso disciplinario laboral y en la decisión de despido, independientemente de otras alegadas vulneraciones de principio de igualdad y proporcionalidad. Se destaca la importancia de tutelar los derechos y libertades conforme al art. 53.2 de la Constitución en el proceso laboral.

Respecto a las alegaciones de violaciones de derechos fundamentales en el procedimiento disciplinario laboral, se argumenta que las garantías consagradas en el art. 24 de la Constitución no se extienden al ámbito disciplinario laboral, ya que la tutela judicial sin indefensión opera en el contexto de actuaciones judiciales, y el derecho al proceso debido y a la presunción de inocencia no pueden extenderse a procedimientos no jurisdiccionales como los disciplinarios.

En relación con el principio de igualdad y la supuesta quiebra de doctrina jurisprudencial, se critica la falta de consistencia en las denuncias de trato discriminatorio y la falta de identificación de sentencias anteriores del Tribunal Supremo que respalden el alegato de desviación jurisprudencial. Se subraya que el recurso de amparo no es idóneo para mantener la doctrina jurisprudencial, y se argumenta que las consideraciones del Tribunal Supremo sobre la aplicabilidad de un precepto programático (art. 9.2 de la Constitución) no desconocen derechos fundamentales amparables.

Finalmente, se aborda la cuestión central relacionada con la supuesta violación de derechos fundamentales por el despido del demandante debido al ejercicio de las libertades de expresión e información. Se señala que si el despido hubiera sido ilegítimo por sancionar el ejercicio lícito de derechos fundamentales, se estaría frente a una lesión de dichos derechos, independientemente de si las manifestaciones o informaciones fueron efectivamente realizadas por el actor. Se destaca la importancia de examinar si la restricción impuesta por el despido se

acomodó al ámbito de los derechos mismos, considerando las categorías de "lealtad", "confianza" y "buena fe" que ordenan las relaciones contractuales y si tales nociones delimitan el ámbito de un derecho fundamental.

El caso involucra un conflicto entre el ejercicio de la libertad de expresión y el derecho a la información, ambos protegidos por la Constitución. El recurrente basa su petición de amparo en ambas libertades, planteando la necesidad de determinar cuál de ellas se aplica en esta situación. Aunque hay posturas doctrinales que abogan por su unificación, la Constitución los separa claramente. La libertad de expresión abarca pensamientos, ideas, opiniones y juicios de valor, mientras que el derecho a la información se refiere a hechos noticiables. A pesar de la interconexión entre ambos, es crucial distinguir el elemento preponderante en cada caso para categorizarlo correctamente bajo el artículo 20 de la Constitución. En esta situación, las declaraciones del recurrente podrían considerarse ejercicio de la libertad de información según el artículo 20.1 d) de la Constitución. Aunque algunas de sus afirmaciones contenían juicios de valor o críticas, el elemento informativo es preponderante. La información transmitida tenía relevancia pública, ya que se refería a supuestas irregularidades en un organismo público. Esto concuerda con el sentido de la libertad de información, donde el sujeto primario es la colectividad y cada uno de sus miembros. Aunque la información no fuera completamente precisa, la Constitución no exige total veracidad, sino que el informador ejerza diligencia y contraste con datos objetivos antes de comunicar hechos.

En relación a la titularidad del derecho fundamental, la comunicación de información veraz no se restringe únicamente a profesionales del periodismo, sino que corresponde a todas las personas. La Constitución demanda veracidad en la información transmitida, pero esto no implica que se excluya de protección a las informaciones erróneas o no probadas en juicio. La exigencia de veracidad es un deber de diligencia sobre el informador, pero no se espera un cumplimiento absoluto, ya que las afirmaciones erróneas son inevitables en un debate libre. La seguridad jurídica no podría sustentarse en la verdad como única condición para el ejercicio del derecho, ya que esto silenciaría la comunicación.

El análisis se traslada entonces a la interacción entre el ejercicio de la libertad de información y las obligaciones de buena fe en una relación laboral. Si bien la celebración de un contrato de trabajo no priva al trabajador de sus derechos constitucionales, la relación laboral impone

ciertos deberes y obligaciones que deben ser considerados en el ejercicio de estos derechos. El comportamiento del recurrente fue orientado hacia la transmisión de información de relevancia pública. Aunque el Tribunal Supremo alegó que su conducta conculcó el principio de buena fe en la relación laboral, esto no resulta suficiente para restringir el ejercicio de la libertad de información.

El Tribunal Supremo basó su interpretación en que el recurrente no informó a sus superiores sobre las supuestas irregularidades antes de comunicarlas a terceros. Sin embargo, esta interpretación no se ajusta al contenido de la libertad de información. La obligación de preaviso imposta por el Tribunal no puede limitar en exceso la libertad de expresión, especialmente cuando se trata de información que podría poner en juego el principio de responsabilidad de los poderes públicos. Las anomalías en el funcionamiento de un organismo público requieren tanto su corrección como su conocimiento público. Condicionar la libertad de información a un deber de preaviso podría llevar a situaciones donde la libertad de expresión queda suprimida en espera de una reparación que puede no ocurrir.

En conclusión, el caso plantea una delicada interacción entre la libertad de información, el ejercicio de derechos en una relación laboral y los deberes de buena fe. Aunque el Tribunal Supremo argumentó que el trabajador incumplió su deber de informar antes de comunicar a terceros, esta interpretación no se ajusta a la naturaleza de la libertad de información y limita injustamente su ejercicio. La información de relevancia pública no debería ser silenciada por un deber de preaviso excesivamente restrictivo, ya que puede desvirtuar el propósito de la libertad de expresión y el papel fundamental que desempeña en una sociedad democrática.

▪ Extracto

El texto trata sobre varios aspectos relacionados con la protección de los derechos y libertades fundamentales en el ámbito laboral y de la comunicación. El Tribunal enfatiza que los órganos judiciales están obligados a salvaguardar los derechos y libertades consagrados en la Constitución, incluso en ausencia de una regulación procesal específica, y que esto se realiza a través del procedimiento laboral. Se señala que, en caso de denegación indebida de esta tutela, se puede recurrir a la acción de amparo constitucional.

Se discute la posibilidad de impugnar acciones llevadas a cabo por órganos y autoridades bajo una función privada. Se establece que, en algunos casos, estos actos podrían no ser impugnables en la vía de amparo, especialmente cuando se originan en el ejercicio de facultades derivadas de relaciones jurídico-privadas sujetas a actos legales.

El texto explora la relación entre las garantías del art. 24 de la Constitución y el ámbito disciplinario laboral. Se argumenta que estas garantías no se aplican directamente en este ámbito, ya que el derecho a la tutela judicial y a la presunción de inocencia operan en el contexto de procedimientos judiciales y no en procesos no jurisdiccionales. El Tribunal aclara que el recurso de amparo no está destinado a mantener la doctrina jurisprudencial y que el ejercicio de un derecho fundamental no puede ser objeto de sanción.

Se analiza la libertad de expresión y la libertad de comunicar información. Se distingue entre expresar pensamientos, ideas y opiniones, y comunicar información veraz sobre hechos. Se argumenta que la Constitución exige que la información comunicada sea veraz, lo que impone un deber de diligencia al informador para contrastar la información con datos objetivos.

El Tribunal sostiene que el derecho a comunicar información es aplicable a todas las personas y no solo a los profesionales del periodismo. Aunque se reconoce que pueden surgir afirmaciones erróneas en un debate libre, se enfatiza que el deber de diligencia sigue siendo importante. Se aborda la relación entre la libertad de comunicación y las relaciones laborales. Se sostiene que, aunque los trabajadores tienen derechos constitucionales, la existencia de una relación contractual implica un conjunto de derechos y obligaciones que pueden condicionar el ejercicio de la libertad de comunicación. Se menciona que la libertad no puede utilizarse para romper el marco normativo y contractual de estas relaciones, pero también se enfatiza que los principios que rigen estas relaciones no pueden ser interpretados de manera que se limite la libertad civil amparada por la Constitución. Finalmente, se argumenta que las anomalías en el funcionamiento de un organismo público deben ser reparadas y corregidas, y que la libertad de comunicación sirve al servicio de la opinión pública para dar a conocer posibles irregularidades.

**Sentencia 22: STC núm. 81/1988, de 28 de abril. (BOE núm. 125, de 25 de mayo de 1988).
ECLI:ES:TC:1988:81**

- Síntesis descriptiva

Recurso de amparo contra Sentencia de la Magistratura de Trabajo de Salamanca sobre despido.

- Síntesis analítica

Alcance de la presunción de inocencia del trabajador en el proceso laboral.

- Resumen

La demanda de amparo en cuestión se fundamenta en diversos hechos y alegaciones presentados por los demandantes. Estos, quienes prestaban servicios en la sucursal de Salamanca de "Citibank-España, Sociedad Anónima", alegan que se les practicó una inspección en dicha sucursal y posteriormente se inició un expediente disciplinario que culminó en sus despidos. Los cargos que se les imputaron fueron detallados minuciosamente en una carta acompañada de un pliego de cargos.

Tras presentar una demanda y celebrarse el juicio correspondiente, la Magistratura de Trabajo de Salamanca emitió una Sentencia declarando procedentes los despidos. En esta Sentencia se detallaron los hechos probados, incluyendo las operaciones en las que los actores habían intervenido por razón de sus cargos y que se relacionaban en el pliego de cargos. Algunas de estas operaciones implicaban irregularidades, como excederse en las facultades concedidas para créditos y descuentos, mientras que otras estaban prohibidas en el tráfico bancario.

Los actores apelaron la Sentencia y recurrieron al Tribunal Supremo, argumentando que las Sentencias violaban los artículos 24 y 25 de la Constitución Española. Basaron su argumentación en la doctrina del Tribunal Constitucional, específicamente en las SSTC 173, 174 y 175/1985, que establecían que la mera existencia de material probatorio no era suficiente para respetar la presunción de inocencia; además, debía razonarse la deducción de culpabilidad

por parte del órgano juzgador, expresando los indicios probados y el razonamiento lógico que conduce a la afirmación de la conducta punible.

Los demandantes sostuvieron que las Sentencias carecían de indicaciones sobre la prueba indiciaria utilizada y el juicio lógico que llevaba a considerar como probada la conducta imputada. Afirmaron que estas omisiones infringían sus derechos constitucionales. A pesar de que el Tribunal Supremo corrigió parcialmente la falta de motivación, no especificó las pruebas indiciarias ni el razonamiento lógico que respaldaba la conducta imputable como justificante del despido.

Los recurrentes solicitan, en consecuencia, que se declare la nulidad de las Sentencias impugnadas y se retrotraiga el proceso para emitir una nueva Sentencia que especifique la prueba indiciaria y el juicio lógico que llevó a la conducta imputada. En resumen, la demanda de amparo se centra en la falta de motivación y fundamentación en las Sentencias, lo que según los demandantes vulnera sus derechos constitucionales. La Sección Segunda de este Tribunal evaluó posibles causas de inadmisibilidad de la demanda, como presentación fuera de plazo, falta de invocación del derecho constitucional en el proceso judicial previo y carencia manifiesta de contenido constitucional. Los demandantes presentaron alegaciones en respuesta, indicando que sí habían invocado el derecho constitucional en los recursos de casación y defendiendo la existencia de contenido constitucional en su demanda.

En síntesis, la demanda de amparo se centra en la falta de motivación en las Sentencias impugnadas y cómo esta falta viola los derechos constitucionales de los demandantes. Las alegaciones se basan en la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la presunción de inocencia y la necesidad de razonar la deducción de culpabilidad, así como en la falta de especificación de las pruebas indiciarias y el juicio lógico en las Sentencias. Los demandantes buscan la nulidad de las Sentencias y la emisión de una nueva Sentencia que cumpla con los requisitos constitucionales.

▪ Análisis

Los fundamentos jurídicos presentados en la sentencia en cuestión involucran una serie de argumentos presentados por las partes en el caso del despido laboral, así como los análisis

legales y constitucionales realizados por el Tribunal Constitucional. Los puntos de discusión se centran principalmente en la presunta infracción del artículo 24.2 de la Constitución Española (C.E.), en relación con la presunción de inocencia, en el contexto de los procesos laborales de despido.

Las partes recurrentes argumentan que las Sentencias emitidas por los Tribunales laborales carecen de indicaciones sobre la "prueba indiciaria" y el razonamiento lógico que lleva a considerar los hechos imputados a los trabajadores como probados. Asimismo, plantean si el ámbito de aplicación del derecho fundamental a la presunción de inocencia se extiende a los procesos laborales de despido. Se citan precedentes jurisprudenciales favorables a la aplicabilidad de este derecho en tales situaciones, y también se menciona que el empleador no se refiere a esta cuestión en su comparecencia.

La sentencia procede a abordar la consideración de la presunción de inocencia en el contexto laboral y la relación con los procesos de despido. Se menciona que, aunque en ocasiones anteriores se ha afirmado la aplicabilidad de este derecho en casos de despido disciplinario por incumplimientos contractuales, existe una discusión sobre si su extensión al proceso laboral es obligada o no, dadas las diferentes interpretaciones posibles. Además, se examina cómo los Tratados internacionales en materia de derechos humanos y otras consideraciones legales influyen en esta cuestión.

La sentencia también resalta que la aplicabilidad de la presunción de inocencia en el proceso de despido no implica necesariamente un juicio sobre culpabilidad o inocencia, ya que el proceso se centra en la calificación del despido como procedente o improcedente. Se subraya que el proceso deductivo para justificar la causa de despido se realiza en primer lugar por el empleador, y no es el Juez quien debe explicitar estos elementos. Además, se señala que la prueba en el proceso de despido se limita a los hechos en disputa entre las partes, y en este caso particular, no se discuten los hechos imputados a los actores ni su calificación como incumplimientos contractuales.

La sentencia aborda las alegaciones de las partes respecto a la existencia de pruebas indiciarias y su aplicación en el proceso laboral. Se resalta que no todas las pruebas en el proceso previo fueron indiciarias, y se mencionan las pruebas confesionales, documentales y testimoniales

presentadas por ambas partes. Además, se establece que el órgano judicial reconoció la procedencia de los despidos basándose en pruebas suficientes, sin exigir a los recurrentes la carga de probar la inexistencia de las causas de despido.

Por último, la sentencia concluye que no hay relevancia constitucional en las alegaciones posteriores de los actores sobre la insuficiente motivación de la Sentencia de instancia, ya que no han sufrido indefensión ni merma en sus garantías de defensa en ninguna etapa del proceso.

En esta sentencia, el Tribunal Constitucional ha evaluado en profundidad los argumentos de las partes, los fundamentos legales y constitucionales, y ha proporcionado un análisis crítico y detallado de las cuestiones planteadas, aplicando precedentes jurisprudenciales y considerando la naturaleza específica del proceso de despido en relación con la presunción de inocencia.

- Extracto

El procedimiento laboral no busca, de manera evidente, establecer la culpabilidad en casos de despido donde no existe un "acusador", sino más bien determinar si el despido en sí mismo es procedente o improcedente, con todas las implicaciones que se derivan de tal clasificación. En el contexto del proceso de despido, la presentación de pruebas debe limitarse, según lo estipulado en el artículo 76.5 de la Ley de Procedimiento Laboral, a los hechos en los que las partes no están de acuerdo. En relación a la presunción de inocencia, como afirmó previamente este Tribunal (según lo registrado en el ATC 1.068/1986), esta no abarca la presunción de eximentes o factores justificativos, tampoco abarca la noción de "obediencia debida" ni la existencia de autorización por parte de la empresa. Asimismo, no incluye la suposición automática de que existe prescripción en casos de faltas laborales.

**Sentencia 23: STC núm. 114/1989, de 22 de junio. (BOE núm. 175, de 24 de julio de 1989).
ECLI:ES:TC:1989:114**

- Síntesis descriptiva

Recurso interpuesto contra las resoluciones de la Magistratura de Trabajo de Ceuta y el Tribunal Central de Trabajo, que han fallado a favor de la demanda presentada por despido improcedente.

- Síntesis analítica

Despido basado en discriminación debido a la violación del derecho a la libertad sindical.

- Resumen

El recurso de amparo presentado por Don José Pedro Vila Rodríguez, en representación de Don Antonio Rodríguez García, se dirige contra las Sentencias emitidas por la Magistratura de Trabajo de Ceuta el 17 de diciembre de 1986 y por el Tribunal Central de Trabajo el 17 de marzo de 1987. En el recurso, se alega una supuesta violación de los artículos 14, 24.1 y 28.1 de la Constitución Española.

Los hechos que dan origen al recurso se centran en el despido de Don Antonio Rodríguez García, quien trabajaba como Conductor en la empresa "Weil Ceuta, Sociedad Limitada". El despido fue comunicado por escrito el 22 de septiembre de 1986, alegando causas disciplinarias. El trabajador impugnó el despido ante la jurisdicción laboral y la Sentencia de la Magistratura de Trabajo de Ceuta, emitida el 17 de diciembre de 1986, declaró el despido como improcedente por falta de justificación de las faltas imputadas, aunque rechazó la solicitud de nulidad radical basada en la libertad sindical. La Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, del 17 de marzo de 1987, confirmó la decisión anterior.

El recurso de amparo alega que se han vulnerado los derechos reconocidos en los artículos 14 (igualdad y no discriminación), 24.1 (tutela judicial efectiva) y 28.1 (libertad sindical) de la Constitución. El demandante solicita que se le reconozcan expresamente estos derechos y que se anulen las actuaciones judiciales anteriores. Además, pide que se emita una nueva Sentencia

en la que se limiten los hechos a los recogidos en la carta de despido, se declare la nulidad radical del despido y se reconozca el derecho del trabajador a optar por la reincorporación a su puesto de trabajo en condiciones idénticas a las anteriores, con el abono de los salarios no percibidos durante el período de litigio.

- **Análisis**

En la presente exposición, se esclarecen los argumentos presentados por las partes involucradas en el caso en cuestión, abordando las alegaciones del demandante en relación a la violación de sus derechos fundamentales. El demandante sustenta su postura en tres ejes: a) En primer lugar, arguye que las Sentencias impugnadas conculcaron sus derechos a la igualdad de trato y no discriminación, a la tutela judicial efectiva y a la libertad sindical. Alega que los tribunales laborales menoscabaron la igualdad de oportunidades, coartaron su defensa y no reconocieron que el despido tenía una base discriminatoria, contraviniendo tanto la Constitución como el Convenio de la OIT núm. 111, que prohíbe la discriminación en virtud del ejercicio de la libertad sindical; b) En segundo lugar, alega que se vulneró su derecho a la tutela judicial efectiva y a la no indefensión en el proceso. Sostiene que los tribunales tomaron en consideración hechos no incluidos en la carta de despido al evaluar la decisión empresarial, lo que generó indefensión al trabajador, ya que no pudo defenderse de tales alegaciones; y c) por último, argumenta que se vulneró su derecho a la libertad sindical, ya que las resoluciones judiciales no apreciaron que la decisión empresarial tenía como único motivo el deshacerse de él debido a sus actividades sindicales y que las sanciones impuestas no eran justificación suficiente para su despido.

La exposición posterior analiza los fundamentos legales y constitucionales considerados por el Tribunal Constitucional: en relación al alegato de violación del artículo 14 de la Constitución (igualdad), se establece que dicho precepto ampara la igualdad ante la ley y su aplicación, pero no la igualdad de las partes en el proceso, la cual se vincula más a los derechos a la tutela judicial efectiva y la defensa en el ámbito procesal. Se argumenta que no se evidencia discriminación sindical, ya que la sanción está relacionada con el ejercicio de la libertad sindical y no una distinción entre trabajadores, y en cuanto a la supuesta vulneración del artículo 24.1 de la Constitución (derecho a la tutela judicial efectiva), se menciona que en un proceso de despido solo pueden ser evaluados los hechos alegados por el empleador para respaldar su

decisión, excluyendo motivos no relacionados con los argumentos presentados en la carta de despido. Aunque se observa un cuestionamiento en cuanto a la introducción de hechos adicionales en el proceso, se concluye que la lesión alegada no tuvo un impacto sustancial en la obtención de tutela judicial efectiva, ya que el despido se calificó como improcedente.

En relación al derecho a la libertad sindical (artículo 28.1 de la Constitución), se establece que, en casos de despido con alegaciones de discriminación, el empresario debe demostrar la existencia de un motivo razonable para el despido. Se subraya que esta carga probatoria es más exigente cuando el trabajador es candidato o está relacionado con actividades sindicales. Se argumenta que el empresario no cumplió efectivamente con su carga probatoria y no se demostró de manera inequívoca que los hechos alegados fueran los únicos causantes del despido y ajenos a toda discriminación.

Finalmente, las siguientes consideraciones críticas: se cuestiona que el Tribunal no haya declarado discriminatorio el despido a pesar de los indicios presentados por el demandante y la falta de pruebas sólidas por parte del empresario; se resalta que la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo no añade argumentos significativos y que la Sentencia de Magistratura tampoco llega a establecer hechos ciertos y razonables como causantes del despido no discriminatorio; y se concluye que el demandante demostró una presunción en favor de la discriminación en su despido y que el empresario no logró cumplir su carga probatoria de desvirtuar dicha presunción. Por ende, se sostiene que se vulneró el derecho del demandante a sindicarse libremente (artículo 28.1 de la Constitución).

En este análisis, se destacan los principios establecidos en la sentencia y se relacionan con la doctrina previa, especialmente en lo referente a la carga probatoria del empresario para demostrar la no discriminación en casos de despido relacionados con actividades sindicales.

▪ Extracto

El artículo 14 de la Constitución Española garantiza la igualdad ante la ley y en su ejecución, no obstante, no abarca la igualdad de las partes en el proceso, la cual está más relacionada con los derechos a la tutela judicial efectiva y la defensa en el contexto de las acciones legales, tal como fue expresado previamente en la Sentencia del Tribunal Constitucional 4/1982.

**Sentencia 24: STC núm. 103/1990, de 4 de junio. (BOE núm. 160, de 05 de julio de 1990).
ECLI:ES:TC:1990:103**

- Síntesis descriptiva

Recurso de amparo contra Sentencia del Tribunal Central de Trabajo recaída en vía de suplicación en Autos sobre reclamación de cantidad. Vulneración del derecho a la igualdad en la aplicación de la Ley por interpretación lesiva del derecho fundamental, privando como consecuencia de la misma al actor de la indemnización prevista.

- Síntesis analítica

Vulneración del principio de igualdad.

- Resumen

La Procuradora doña Beatriz Ruano Casanova, representando a don Jesús Alonso Núñez, presentó el 4 de abril de 1988 un recurso de amparo contra Sentencias de la Magistratura de Trabajo núm. 4 de Vigo del 7 de abril de 1987 y de la Sala Segunda del Tribunal Central de Trabajo del 1 de diciembre de 1987. Estas sentencias confirmaron la anterior y se relacionan con un caso de indemnización por cese laboral.

La base del recurso de amparo se centra en los siguientes hechos: El demandante trabajó como Jefe de Máquinas en el buque "Prior" para la empresa "Jesús Freire Durán, José Fernández Iglesias y Manuel Álvarez Barreiro" con sede en Vigo. Fue cesado el 9 de diciembre de 1986 según el art. 61 c) de la Ordenanza Laboral para la Pesca Marítima de Buques Arrastreros al Fresco, aprobada por Orden de 31 de julio de 1976.

El demandante presentó una demanda de indemnización basada en el art. 11 del Real Decreto 1382/1985 ante la Magistratura núm. 4 de Vigo, pero fue desestimada en la Sentencia del 6 de abril de 1987, argumentando que dicho Decreto no se aplica y que no se viola el art. 14 de la Constitución Española. Esta decisión fue confirmada por el Tribunal Central de Trabajo el 1 de diciembre de 1987.

El argumento en los fundamentos de Derecho se centra en la vulneración del principio de igualdad según el art. 14 de la Constitución Española. Se argumenta que los Jefes de Máquinas deben ser equiparables, por analogía, a los capitanes, pilotos y patrones con mando en buques, aplicando así el art. 61 de la Ordenanza Laboral. Se afirma que existe discriminación si no se aplica el Real Decreto 1382/1985, y se argumenta que la norma debe aplicarse con sus consecuencias económicas.

La demanda busca el amparo, la nulidad de las sentencias recurridas y el reconocimiento de no discriminación con respecto al personal de alta dirección, solicitando la aplicación del Real Decreto 1382/1985.

El recurso fue admitido y se solicitó la documentación judicial. El demandante y los demandados presentaron sus alegaciones, donde se discutió si el demandante debe ser considerado personal de alta dirección y si se aplica el Real Decreto 1382/1985. El Ministerio Fiscal también concluye que el demandante no puede considerarse personal de alta dirección y que no se vulnera el principio de igualdad.

▪ Análisis

En el presente análisis, se aborda un recurso de amparo que involucra la protección del derecho a la igualdad, consagrado en el artículo 14 de la Constitución. Se alega que dicho derecho ha sido vulnerado por las Sentencias objeto de controversia, al negar al demandante una indemnización por la extinción de su contrato laboral, decretada libremente por la empresa en base al artículo 61 c) de la Ordenanza de Trabajo para la Pesca Marítima en Buques Arrastreros al Fresco de 31 de julio de 1976, modificado por la Orden de 11 de enero de 1979.

La pretensión del demandante se basa en que la negativa judicial a otorgarle la indemnización prevista en el Real Decreto 1382/1985, aplicable al personal de alta dirección, crea una situación discriminatoria y vulnera el principio de igualdad. El demandante argumenta que esta negativa convierte al colectivo de trabajadores al que pertenece en el único grupo laboral excluido de indemnización por la extinción del contrato por decisión de la empresa. Esta exclusión se

atribuye a la particularidad de su relación laboral, la cual, según jurisprudencia previa, queda fuera del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

La cuestión que se plantea en el recurso se centra en la interpretación y aplicación de las normas laborales y constitucionales pertinentes. El demandante sostiene que los órganos judiciales han aplicado incorrectamente las normas, y que dicha interpretación ha llevado a un resultado de desigualdad injustificada. Por lo tanto, se argumenta que los jueces y tribunales, en virtud de su potestad interpretativa, deben ejercer su función jurisdiccional de acuerdo con los valores, principios y derechos constitucionales, especialmente cuando el principio de igualdad está involucrado.

Se resalta que la Constitución prevalece sobre todo el ordenamiento jurídico y actúa como un "contexto" ineludible para la aplicación de las leyes. Los jueces y tribunales tienen la responsabilidad de asegurarse de que su interpretación y aplicación de las normas legales se ajusten a los valores y principios constitucionales, especialmente los derechos fundamentales y las libertades públicas. Además, se enfatiza que, en casos donde el principio de igualdad está implicado, los jueces deben esforzarse por evitar un trato discriminatorio, incluso si hay varias interpretaciones posibles de la norma.

En este contexto, se establece que los Jueces deben examinar si la interpretación que han realizado de la norma y su aplicación resultan en una desigualdad injustificada en comparación con otras situaciones comparables. Si tal desigualdad existe, deben considerar alternativas interpretativas que sean más conformes con el principio de igualdad. La falta de uso de tales alternativas puede constituir una violación del artículo 14 de la Constitución.

En relación con el caso concreto, se resalta que las Sentencias previas del Tribunal Constitucional han establecido que los Jefes de Departamento de Máquinas de los buques pesqueros, por analogía con los cargos de mando y personal de alta dirección, tienen ciertas similitudes funcionales que justifican la aplicación de ciertas normas laborales. En particular, estas Sentencias habían establecido que el cese en el empleo por decisión de la empresa, previsto en el artículo 61 de la Ordenanza de 1976, aplicable a los Jefes de Máquinas, no afecta al principio de igualdad al considerarlos como personal de alta dirección y cargos de mando.

Sin embargo, en las Sentencias recurridas en el recurso de amparo, la negativa a otorgar la indemnización se basó en que los Jefes de Máquinas carecen de ciertas facultades de representación y autonomía de poder que son características de los cargos de alta dirección. A pesar de esta justificación, se argumenta que esta interpretación puramente legalista no tomó en cuenta la analogía establecida por las Sentencias previas del Tribunal Constitucional y que, por tanto, resulta en un trato discriminatorio injustificado.

Se llega a la conclusión de que la denegación de la indemnización en las Sentencias recurridas vulnera el derecho a la igualdad en la aplicación de la ley, tal como lo establece el artículo 14 de la Constitución. Se sostiene que, a través de una interpretación integradora y en línea con el principio de igualdad, debe concederse el amparo solicitado.

En este análisis, se observa cómo se abordan los argumentos presentados por las partes involucradas, se describen los fundamentos legales y constitucionales considerados por el Tribunal Constitucional, y se realiza una evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones del Tribunal, relacionándolos con la doctrina previa establecida en sentencias anteriores.

- Extracto

El principio de igualdad puede verse comprometido cuando los Jueces y Tribunales emplean una interpretación de las normas legales que resulta en un tratamiento discriminatorio entre situaciones que podrían ser consideradas legítimamente comparables. Además, esta interpretación debe ser susceptible de ser ajustada de una manera que elimine la desigualdad injustificada que podría surgir en ese caso particular. Esto se convierte en un tema importante, especialmente cuando la norma en cuestión puede ser interpretada de diferentes maneras, todas ellas admitidas dentro del marco legal, lo que podría conducir a la eliminación de la desigualdad que se ha observado.

La Constitución, en virtud de su supremacía sobre todo el ordenamiento jurídico, se convierte en el marco de referencia obligatorio para la aplicación de las leyes. Por lo tanto, los Jueces y Tribunales tienen la responsabilidad de ejercer su función jurisdiccional de acuerdo con los valores, principios y derechos establecidos en la Constitución. Este deber no se limita únicamente a los casos en que se trata de interpretar las normas de manera literal, sino que

también se extiende a lo que se conoce como "interpretación integradora". Esto significa que, cuando sea necesario adaptar una norma para que sea conforme a la Constitución, especialmente en lo que respecta a los derechos fundamentales y libertades públicas, los Jueces y Tribunales deben asegurarse de que esta adaptación se realice de manera efectiva.

En situaciones en las que la aplicación de una norma afecta el derecho a la igualdad, especialmente si esta argumentación ha sido presentada por una de las partes en un proceso legal, es responsabilidad del Juez examinar si la interpretación de la norma y su posterior aplicación, aunque ambas sean jurídicamente válidas, resultan en una desigualdad injustificada en comparación con otras situaciones que son apropiadas para ser comparadas. En caso de que se confirme esta desigualdad, es necesario que el ordenamiento jurídico permita al Juez utilizar otros enfoques interpretativos que eviten esa disparidad y permitan una aplicación más justa de la norma en cuestión.

Sentencia 25: STC núm. 21/1992, de 14 de febrero. (BOE núm. 66, de 17 de marzo de 1992). ECLI:ES:TC:1992:21

- Síntesis descriptiva

Recurso contra Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal supremo dictada en autos sobre despido.

- Síntesis analítica

Presunta violación de los artículos 14 y 28.1 de la Constitución Española: terminación laboral sin justificación adecuada o despido improcedente.

- Resumen

El demandante, quien había trabajado en el Banco Español de Crédito desde 1975, fue despedido en julio de 1986 debido a reiteradas faltas de puntualidad en mayo y junio de ese año. La carta de despido mencionaba previas sanciones impuestas por las mismas faltas, que luego fueron modificadas por los órganos judiciales a amonestaciones privadas, excepto una que fue anulada por falta de presentación del Reglamento de Régimen Interior.

El trabajador impugnó el despido argumentando que era discriminatorio respecto a otros trabajadores y motivado por razones sindicales. Se basaba en los antecedentes y sentencias en su expediente, además de ser conocido como miembro de la Unión General de Trabajadores (UGT). Solicitaba que el despido fuera declarado radicalmente nulo o, en su defecto, improcedente.

La Magistratura de Trabajo núm. 3 de Madrid dictaminó la nulidad radical del despido, considerando probadas las faltas de puntualidad del trabajador, aunque el Banco otorgaba un margen de diez minutos de retraso sin sancionarlos por "cortesía", y durante el período mencionado, el reloj estaba adelantado un minuto. También se constató que otros trabajadores con mayores retrasos no habían sido despedidos y que el demandante era miembro de la sección sindical de UGT.

El Banco apeló alegando que el despido era procedente o, en su defecto, improcedente. La Sala Sexta del Tribunal Supremo, en su sentencia del 7 de junio de 1988, declaró la improcedencia del despido, eliminando el hecho probado de que había trabajadores con mayores retrasos en el lugar de trabajo del actor. El Tribunal Supremo rechazó la calificación de nulidad radical y argumentó que las faltas de puntualidad del actor habían sido más numerosas que las de otros compañeros, lo que resultó en menos tiempo de asistencia al trabajo.

El demandante presentó un recurso de amparo contra la sentencia del Tribunal Supremo, alegando presunta violación de los artículos 14 y 28.1 de la Constitución, solicitando la nulidad de la sentencia y la declaración de nulidad radical del despido.

- Análisis

Los argumentos presentados por las partes involucradas en este caso versan en torno a la calificación del despido del demandante y su supuesta vulneración de los derechos fundamentales establecidos en los artículos 14 y 28.1 de la Constitución Española.

El demandante alega que su despido debió ser calificado como radicalmente nulo, argumentando que el mismo fue discriminatorio respecto de otros trabajadores y motivado en razones sindicales. Fundamenta su alegato en los antecedentes y sentencias del expediente, así como en su pertenencia a la sección sindical de UGT y su destacada actividad sindical, que incluye la presidencia de la asamblea de esa sección. También cuestiona la disparidad de trato en comparación con otros empleados que incurrieron en faltas similares.

Por otro lado, la empresa argumenta que el despido fue correctamente calificado como improcedente y no radicalmente nulo. Se defiende sosteniendo que el demandante había incurrido en faltas de puntualidad más numerosas que otros compañeros de trabajo y que tales incumplimientos eran motivos suficientes, reales y serios para justificar el despido. Asimismo, refuta la alegación del demandante de que su actividad sindical fue el factor determinante del despido, sosteniendo que la mera invocación de tal actividad no es suficiente para considerarla como causa determinante.

El Tribunal Constitucional analizó estos argumentos en el contexto de su doctrina previa y los fundamentos legales y constitucionales aplicables. En este sentido, se establecen las siguientes consideraciones: a) respecto a la alegación de vulneración del artículo 14 de la Constitución, el Tribunal señala que debe partir de los hechos declarados probados por los órganos judiciales, como establece el artículo 44.1 de la LOTC. Dado que el Tribunal Supremo declaró que las impuntualidades del demandante eran más numerosas que las de otros compañeros, se descarta la igualdad de faltas y, por lo tanto, se rechaza la vulneración del principio de igualdad; b) en relación con la alegación de vulneración del artículo 28.1 de la Constitución (derecho de libertad sindical), el Tribunal destaca que el demandante alega que su actividad sindical fue la causa del despido. Sin embargo, el Tribunal Supremo estableció que esta mera invocación no es suficiente para considerarla como causa determinante del despido. Se subraya que el empresario ha de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para explicar el despido, al margen de la actividad sindical del trabajador. En este caso, el empresario logró demostrar que las impuntualidades del demandante eran numerosas y, por tanto, había causas suficientes para el despido. Se recalca que el despido podría haber sido justificado si no fuera porque la Ordenanza Laboral tipifica la impuntualidad como falta leve y no susceptible de despido; y c) en cuanto a la doctrina previa, se recuerda la posición del Tribunal respecto a los despidos lesivos de derechos fundamentales. Se establece que, en estos casos, el empresario debe probar la existencia de causas suficientes y reales para calificar de razonable la decisión extintiva, al margen del derecho fundamental invocado. Se resalta la dificultad probatoria para el trabajador y la necesidad de evitar que el empresario utilice el mecanismo disciplinario para encubrir despidos lesivos. Para imponer al empresario la carga probatoria, se requiere que la alegación de lesión del derecho fundamental se refleje en indicios de discriminación o lesión. El Tribunal considera razonable esta posición.

En evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones del Tribunal, se puede argumentar que la determinación de si una actividad sindical fue la causa real del despido puede ser un asunto complejo y subjetivo. Además, la consideración de que las impuntualidades eran más numerosas podría depender de la comparación y análisis específico de las circunstancias de cada trabajador, lo que puede no ser absolutamente concluyente. La aplicación estricta de la tipificación de la falta como leve en la Ordenanza Laboral podría ser cuestionada si existen otros factores relevantes a considerar.

Relacionando los principios establecidos en la sentencia con la doctrina previa, el Tribunal reafirma la importancia de la carga probatoria para el empresario en casos de despidos lesivos de derechos fundamentales. Se establece que los indicios de discriminación o lesión deben existir para imponer esta carga. Se destaca la necesidad de evitar que el empresario utilice el mecanismo disciplinario para encubrir despidos lesivos. Además, se refuerza la dificultad probatoria para el trabajador en estos casos. Sin embargo, es relevante considerar si los indicios establecidos son suficientes para probar la causa real del despido y si la tipificación de la falta como leve debe ser la única consideración en la evaluación de la proporcionalidad de la medida disciplinaria.

En resumen, la Sentencia del Tribunal Constitucional analiza los argumentos presentados por las partes, hace referencia a la doctrina previa y establece criterios sobre la carga probatoria, los indicios y la necesidad de evitar el uso abusivo del mecanismo disciplinario en despidos lesivos de derechos fundamentales. Sin embargo, podrían plantearse interrogantes sobre la interpretación y aplicación de los indicios en situaciones específicas y la rigidez de la tipificación de las faltas en la evaluación de la proporcionalidad de la medida disciplinaria.

- Extracto

En este contexto, se reitera la jurisprudencia previamente establecida por el Tribunal en relación con los despidos que afectan a derechos fundamentales (sentencias del Tribunal Constitucional 38/1981, 94/1984, 47/1985, 88/1985, 104/1987, 166/1988, 114/1989, 135/1990 y 197/1990), y en particular, respecto al derecho de libertad sindical reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución (sentencias del Tribunal Constitucional 38/1981, 104/1987, 114/1989, 135/1990 y 197/1990) [FJ 3].

Cabe destacar que este Tribunal está obligado a partir necesariamente de los hechos que han sido establecidos como probados por los órganos judiciales pertinentes (artículo 44.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional) [FJ 4].

Es esencial recordar que el principio de igualdad ante la ley no implica un derecho inalcanzable a la igualdad en la ilegalidad, lo cual significa que en ningún caso aquel a quien se le aplica la

ley puede considerar que se vulnera el mencionado principio constitucional debido al hecho de que la ley no sea aplicada a otros que también hayan incumplido sus disposiciones [FJ 4].

**Sentencia 26: STC núm. 14/1993, de 18 de enero. (BOE núm. 37, de 12 de febrero de 1993).
ECLI:ES:TC:1993:14**

- Síntesis descriptiva

Recurso contra la decisión del Tribunal Central de Trabajo, que en el marco de la apelación, revirtió la calificación de radicalmente nulo que previamente se había otorgado al despido por una Sentencia previa de la Magistratura de Trabajo núm. 7 de Madrid, estableciendo en su lugar que el despido debía ser considerado improcedente.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a un juicio justo y efectivo: despido como resultado de la legítima acción de un derecho fundamental por parte del empleado.

- Resumen

En julio de 1989, doña Julia Fernández García presentó un escrito en el Tribunal solicitando recurso de amparo contra una Sentencia del Tribunal Central de Trabajo (TCT). Se pidió la designación de un Procurador de oficio. Tras varios procesos y providencias, el 13 de noviembre de 1989, la Procuradora doña Josefa Paz Landete García presentó una demanda de amparo contra la Sentencia del TCT, que había estimado parcialmente un recurso de suplicación relacionado con el despido de doña Julia. La base de la demanda es que el despido ocurrió después de que doña Julia interpusiera una reclamación previa, lo que, según ella, constituye una represalia por ejercer su derecho a la tutela judicial.

La demanda argumenta que el despido debería ser declarado radicalmente nulo por vulneración de derechos fundamentales. En respuesta, el Abogado del Estado argumentó que el despido no impidió el acceso a la jurisdicción y que la actuación de la Administración no violó el derecho a la tutela judicial. El Fiscal también concluyó que no hubo violación del derecho a la tutela judicial. La parte recurrente mantuvo sus argumentos en sus escritos posteriores.

- Análisis

En el presente pronunciamiento, la recurrente en amparo denuncia una presunta vulneración del artículo 24.1 de la Constitución Española (C.E.), el cual consagra el derecho a la tutela judicial efectiva. Se alega que la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo (TCT) que declaró la improcedencia del despido no adecuadamente consideró su nulidad radical, que debió haber sido decretada debido a que dicho despido tuvo su único fundamento en la interposición de una reclamación previa a la vía judicial, en la cual se postulaba la naturaleza laboral y la estabilidad de su contrato.

Los hechos de la controversia involucran a la demandante, quien fungía como redactora y coordinadora de la Sección de Cultura de la Revista "Comunidad Escolar", dependiente del Ministerio de Educación y Ciencia. Tras presentar una reclamación administrativa en busca del reconocimiento de una relación laboral indefinida, y al recibir una resolución negativa, la recurrente fue notificada de un despido, motivado por lo que la dirección de la revista consideró como "transgresión de la buena fe contractual" debido a sus reiterados escritos relacionados con la naturaleza laboral de su contrato. La Magistratura de Trabajo declaró el despido radicalmente nulo, mientras que el TCT lo calificó como improcedente.

El centro de la controversia reside en determinar si el despido de la recurrente, que tuvo su fundamento en sus actuaciones relacionadas con la reclamación previa y la interposición de acciones judiciales para hacer valer sus derechos laborales, constituye una violación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, que prohíbe cualquier tipo de represalia o sanción derivada del ejercicio de dicho derecho.

El análisis de la recurrente se basa en la interpretación y aplicación del artículo 24.1 C.E., que garantiza el acceso a los órganos jurisdiccionales y la obtención de decisiones fundadas en derecho. Sostiene que esta garantía no solo se refiere a la actuación de los jueces y tribunales, sino que también abarca la garantía de indemnidad, es decir, que el ejercicio de acciones judiciales o actos preparatorios no pueda derivar en consecuencias perjudiciales para la persona que los emprenda. En el ámbito laboral, esto se traduce en la prohibición de represalias derivadas del ejercicio de la tutela judicial.

La argumentación de la recurrente se sustenta en la correspondencia entre el motivo alegado para el despido, es decir, la "transgresión de la buena fe contractual", y el hecho de haber interpuesto reclamaciones y acciones judiciales en busca del reconocimiento de su relación laboral. Asegura que la decisión de rescindir el contrato se basa en el ejercicio legítimo de sus derechos, y que el Tribunal Central de Trabajo cometió un error al considerar que el despido tuvo una causa legítima desconectada de la garantía constitucional de tutela judicial. La recurrente argumenta que el motivo real del despido fue la reacción del empleador ante el ejercicio legítimo del derecho a la acción judicial, y no una simple discrepancia sobre un derecho discutido.

La parte recurrente apela a la doctrina consolidada de este Tribunal, la cual ha declarado en anteriores casos (SSTC 38/1981, 47/1985, 104/1987, 166/1988 y 114/1989) que los despidos derivados del ejercicio legítimo de derechos fundamentales, como la libertad de expresión o la libertad sindical, deben ser considerados radicalmente nulos. Sostiene que esta doctrina también es aplicable cuando el derecho fundamental en cuestión es el de tutela judicial efectiva, tal como fue interpretado por la Magistratura de Trabajo.

En resumen, la recurrente en amparo plantea que el despido basado en represalias por el ejercicio legítimo de la tutela judicial efectiva constituye una violación de dicho derecho fundamental, exigiendo la declaración de nulidad radical del despido y la readmisión en el puesto de trabajo.

▪ Extracto

En repetidas ocasiones, este Tribunal ha afirmado que la celebración de un contrato laboral no implica la privación de los derechos constitucionales del trabajador como ciudadano. Por lo tanto, cuando un despido resulta en la violación de un derecho fundamental, no basta con declarar su carácter improcedente, ya que esta declaración no ampara el derecho fundamental afectado. En su lugar, es necesario declarar el despido como radicalmente nulo, lo que conlleva la reinstauración inmediata del empleado y excluye la indemnización sustitutiva [FJ 2].

La vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva no solo se limita a irregularidades dentro del proceso que privan al individuo de las garantías establecidas en el

artículo 24 de la Constitución. También puede producirse una violación de dicho derecho cuando el ejercicio del mismo conduce a una sanción que es consecuencia de represalias por parte del empleador [FJ 3].

Las garantías asociadas al derecho fundamental de tutela también se aplican a los actos preparatorios o previos necesarios para ejercer una acción judicial. Estos actos previos no pueden quedar excluidos del derecho fundamental de tutela judicial, ya que hacerlo dificultaría la plena efectividad de este derecho [FJ 4].

**Sentencia 27: STC núm. 27/1993, de 25 de enero. (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 1993).
ECLI:ES:TC:1993:27**

- Síntesis descriptiva

Recurso de amparo en oposición a la resolución emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que ratificó la sentencia emanada del Juzgado de lo Social número 3 de Vigo, la cual estableció la justificación de la terminación del contrato laboral.

- Síntesis analítica

Presunta violación del derecho a la tutela judicial efectiva: adecuada fundamentación de la resolución impugnada.

- Resumen

Doña Isabel Cañedo Vega, en su rol como Procuradora de los Tribunales y en representación de don Fernando Gómez Alonso y don Plácido Acuña Martínez, presenta un recurso de amparo registrado el 9 de febrero de 1990 ante este Tribunal, bajo el número 346/90. El recurso se dirige oficialmente contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, emitida el 15 de diciembre de 1989, que confirma la sentencia emitida por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Vigo el 10 de marzo de 1989 (autos 1.290 y 1.299/88).

Los hechos que originan la demanda de amparo son los siguientes: a) Los demandantes trabajaban para la empresa "Carrazoni, S.A." y fueron despedidos por razones disciplinarias, recibiendo cartas de despido el 17 de noviembre de 1988. b) El 15 de diciembre de 1988, presentaron una demanda ante el Juzgado de lo Social de Vigo solicitando la calificación de nulidad o improcedencia de los despidos. El juicio tuvo lugar el 16 de febrero de 1989 y la Sentencia, emitida el 1 de marzo siguiente, desestimó la demanda y declaró la procedencia de los despidos. c) Los demandantes presentaron un recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia el 7 de julio de 1989, alegando que la Sentencia recurrida infringió los artículos 24 y 120.3 de la Constitución Española, en relación con ciertos artículos de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento

Laboral. Solicitaron la nulidad de la Sentencia por falta de motivación, que podría afectar su capacidad para presentar un recurso. d) El 15 de diciembre de 1989, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia emitió una Sentencia que desestimó el recurso de suplicación, aunque admitió que "la redacción del relato fáctico (de la Sentencia recurrida) no es muy afortunada, pues incurre en un defecto procesal (...)".

El 9 de febrero de 1990, los demandantes presentaron un recurso de amparo contra esta última resolución. Argumentaron dos motivos: primero, la infracción del artículo 24.1 en relación con el artículo 120.3 de la Constitución, basada en que la Sentencia de instancia asumió las acusaciones genéricas en su contra sin una separación clara y detallada, lo que resultó en falta de motivación y claridad en la Sentencia. El segundo motivo es la infracción del principio de presunción de inocencia, en relación con la defectuosa fundamentación dada por el Magistrado *a quo* sobre la causa de despido aplicada.

El 23 de abril de 1990, la Sección acordó abrir el trámite de alegaciones en relación con la posible falta de contenido constitucional del recurso.

El 10 de mayo de 1990, el recurrente presentó sus alegaciones ante el Tribunal, reafirmando que se habían violado los artículos 24 y 120.3 de la Constitución, así como los artículos 89.2 de la Ley de Procedimiento Laboral y 248.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Solicitó que se emita una Sentencia fundamentada en Derecho para permitir el ejercicio del derecho al recurso si fuera necesario.

▪ Análisis

El recurso de amparo planteado se centra en una serie de alegaciones realizadas por el recurrente en relación a la Sentencia de instancia y su confirmación por parte del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. El primer argumento esencial del recurrente se fundamenta en la afirmación de que el hecho probado 5º de la Sentencia de instancia carece de una exposición detallada y específica de las imputaciones realizadas a los actores, lo que, a su parecer, conduce a la nulidad de la Sentencia por falta de motivación, claridad y concreción. Además, este argumento se relaciona con la violación del principio de presunción de inocencia, una garantía que se considera extensible al ámbito laboral en materia de sanciones disciplinarias.

En cuanto al primer motivo de impugnación, se establece que el derecho consagrado en el artículo 24 de la Constitución Española, en conjunción con el artículo 120.3, exige que las Sentencias proporcionen una motivación suficiente que justifique la decisión adoptada por el juzgador. Aunque no se requiere una exhaustividad absoluta en la fundamentación, sí se espera que se expresen los fundamentos en que se basa la resolución judicial, incluyendo los hechos probados y su calificación legal. No obstante, el Tribunal Constitucional ha establecido previamente que no es necesario que esta fundamentación sea extremadamente minuciosa ni que revele cada paso lógico que llevó al juez a su veredicto.

En el presente caso, se enfatiza que la Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 3 de Vigo incluyó en sus hechos probados la transcripción literal de las cartas de despido y sus motivaciones, aunque no se declarara explícitamente que dichos hechos se consideraban probados. Aunque el relato fáctico puede haber carecido de precisión técnica, el quinto hecho probado se vincula directamente con las cartas de despido y declara que los actores disminuyeron su rendimiento, influyeron en otros operarios y tuvieron actitudes despectivas y faltas de respeto. A su vez, el primer fundamento de derecho de la Sentencia se relaciona exclusivamente con estos hechos probados, concluyendo que constituyen transgresiones de la buena fe contractual y bajo rendimiento voluntario en el trabajo, lo que conduce a la procedencia del despido.

En cuanto al argumento del recurrente sobre la vulneración del principio de presunción de inocencia en el ámbito laboral, el Tribunal Constitucional establece que dicho principio tiene un alcance específico y limitado en este contexto. A diferencia del ámbito penal, donde la presunción de inocencia es un derecho fundamental de los imputados, en el ámbito laboral su aplicación es más restrictiva. Esto se debe a que el despido no implica la aplicación del derecho penal administrativo y, por tanto, la consideración de incumplimiento contractual no implica un juicio sobre culpabilidad o inocencia. Además, se argumenta que el procedimiento laboral es de naturaleza dispositiva y no ejerce el "ius puniendi" del Estado.

En conclusión, el Tribunal Constitucional desestima el recurso de amparo por ambas alegaciones presentadas por el recurrente. Se sostiene que la Sentencia de instancia está suficientemente fundamentada en los hechos probados y su relación con la calificación jurídica,

aun cuando el relato fáctico pueda tener deficiencias técnicas. Además, se establece que no se ha vulnerado el principio de presunción de inocencia en el ámbito laboral, dado que dicho principio tiene un alcance más restringido en este contexto y que la valoración de la prueba es competencia exclusiva del juez de instancia. En consecuencia, se rechaza el recurso de amparo.

- Extracto

Conforme a lo afirmado por este Tribunal, para evaluar si ha ocurrido una vulneración del artículo 24 de la Constitución, no es necesario exigir que el fundamento de la Sentencia sea completamente detallado ni debe reflejar el proceso lógico completo que guio al Juez en su resolución, ni es indispensable una exposición minuciosa de los hechos establecidos, aunque sería deseable desde la perspectiva de la técnica procesal [FJ 2].

Se reafirma la jurisprudencia establecida en la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 30/1992 en lo que concierne al alcance que el principio de presunción de inocencia tiene en el ámbito laboral [FJ 3].

Sentencia 28: STC núm. 304/1993, de 25 de octubre. (BOE núm. 286, de 30 de noviembre de 1993). ECLI:ES:TC:1993:304

- Síntesis descriptiva

Interpuesto recurso en contra de la resolución emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La-Mancha en su instancia de suplicación, así como en contra del Auto de aclaración derivado de la mencionada Sentencia.

- Síntesis analítica

Supuesta infracción del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva: principio de inalterabilidad de las Sentencias definitivas e inapelables.

- Resumen

El 20 de enero de 1989, tras el fallecimiento de don Antonio Gómez Álvarez, titular de una empresa de transporte de mercancías, su viuda e hijos informaron a los seis trabajadores de la empresa sobre la finalización de su vínculo laboral basada en el artículo 49.7 del Estatuto de los Trabajadores. Los empleados presentaron una demanda por despido ante la Magistratura de Trabajo, la cual dictaminó en una Sentencia fechada el 11 de julio de 1989, que desestimaba la demanda y declaraba la extinción de la relación laboral por el fallecimiento del empresario.

Los trabajadores apelaron la decisión, llevando el caso ante el Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social), que emitió una Sentencia el 14 de marzo de 1990. Esta Sentencia rechazó la apelación y ratificó la Sentencia anterior, salvo en lo concerniente a la indemnización, donde se estipulaba que los herederos de don Antonio Gómez Álvarez debían indemnizar a los trabajadores reclamantes con una cantidad equivalente a veinte días por año de servicio.

El demandante alegó que esta resolución vulneraba su derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 de la Constitución), ya que se otorgaba una indemnización menor a pesar de que la causa de la extinción laboral era el fallecimiento del empresario, en cuyo caso la jurisprudencia previa había establecido una indemnización igual a un mes de salario. Además,

argumentó que se infringía el principio de igualdad en la aplicación de la ley (artículo 14 de la Constitución), ya que la Sentencia aplicaba una indemnización diferente y superior, lo que resultaba en un trato discriminatorio hacia los demandantes.

El Procurador de los demandantes informó al Tribunal que a través de un Auto de aclaración posterior a la Sentencia, emitido el 30 de junio de 1990, la misma Sala de lo Social corrigió la mención del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, indicando que la indemnización en casos como el presente debía basarse en el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, que estipulaba una indemnización de dos mensualidades para cada trabajador. Posteriormente, la indemnización se fijó en una mensualidad.

El Tribunal admitió el recurso de amparo y solicitó la participación de las partes en el proceso. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional propuso la concesión del amparo y la acumulación del proceso con otro recurso similar. Argumentó que aunque no podía haber desigualdad en la aplicación de la ley, la Sentencia impugnada carecía de coherencia entre sus argumentos y la cuestión controvertida, lo que constituía una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva según el artículo 24.1 de la Constitución.

▪ Análisis

Dicha sentencia se caracteriza por ser el resultado de la acumulación de dos recursos, uno presentado por los empresarios demandados y otro por los trabajadores reclamantes, cada uno con argumentaciones y pretensiones diferenciadas. El primer recurso, formulado por los empresarios demandados, cuestiona la decisión de la sentencia impugnada que establece una indemnización de veinte días de salario por año de servicio para los trabajadores en caso de fallecimiento del empresario. Argumentan que esta indemnización difiere de la jurisprudencia tradicional, que históricamente ha reconocido una indemnización equivalente a una mensualidad. Los empresarios alegan que la aplicación del artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) no ha sido justificada ni razonada en la sentencia, lo que, a su vez, vulnera el principio de igualdad ante la ley, consagrado en los artículos 14 y 24.1 de la Constitución Española (C.E.). Por otro lado, el recurso presentado por los trabajadores se centra en impugnar un auto de aclaración que alteró la sentencia original. Argumentan que dicho auto de aclaración modifica la sentencia de manera contraria a las garantías establecidas en el artículo 24.1 de la

C.E. El auto en cuestión corrigió la indemnización, sustituyendo la referencia al artículo 53 del E.T. por el artículo 81.2 de la Ley de Contrato de Trabajo, lo que resultó en la fijación de una indemnización de dos mensualidades de salarios para cada trabajador en lugar de veinte días por año de servicio.

El Tribunal Constitucional inicia su análisis abordando primero el recurso relativo al auto de aclaración. En este sentido, señala que el auto vulneró el derecho a la inmodificabilidad de las sentencias, componente del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 C.E.), al modificar la sentencia firme sin cumplir el procedimiento adecuado y admitiendo un recurso presentado de forma inadecuada. Además, se destaca que la alteración de la solución dada a la controversia por medio del auto de aclaración contraviene la premisa de la no modificación de las sentencias definitivas y firmes, que es esencial para garantizar la efectividad del proceso judicial.

En cuanto a la sentencia impugnada, el Tribunal Constitucional aborda los argumentos de los trabajadores respecto a la vulneración de los artículos 14 y 24.1 C.E. en relación con la indemnización establecida. Los trabajadores alegan que la sentencia vulnera el derecho a la igualdad y el derecho a la tutela judicial efectiva al fijar una indemnización diferente a la tradicionalmente reconocida y aplicar el artículo 53 del E.T. sin justificación.

El Tribunal, tras examinar la doctrina previa en casos similares y considerando la interpretación jurisprudencial establecida, establece que la sentencia recurrida no vulnera el derecho a la igualdad ni el derecho a la tutela judicial efectiva. Si bien la interpretación de la norma y la calificación jurídica pueden ser discutibles, el Tribunal sostiene que estas cuestiones pertenecen al ámbito de la legalidad ordinaria y no constituyen violaciones de derechos fundamentales. Además, se argumenta que la sentencia no excede los límites del debate procesal ni introduce cuestiones no debatidas previamente, por lo que no incurre en incongruencia.

En conclusión, el Tribunal Constitucional desestima la demanda de amparo presentada por los trabajadores en el recurso 1.482/90, considerando que la sentencia recurrida no vulnera los derechos fundamentales alegados y que las cuestiones debatidas corresponden al ámbito de la legalidad ordinaria. En relación con el auto de aclaración, se declara su anulación por haber vulnerado el derecho a la inmodificabilidad de las sentencias y al no cumplir con los procedimientos adecuados para su modificación.

Este análisis crítico del fallo revela la importancia del respeto a los procedimientos judiciales establecidos y la necesidad de fundamentar adecuadamente las decisiones jurídicas. Aunque se señala que la interpretación y aplicación de la ley pueden ser discutibles, se enfatiza que estas cuestiones no siempre constituyen vulneraciones de derechos fundamentales y deben ser abordadas dentro del marco de la legalidad ordinaria.

- Extracto

El derecho fundamental del litigante a la tutela judicial efectiva actúa como límite y fundamento que impide que los Jueces y Tribunales puedan revisar las Sentencias y otras resoluciones definitivas sin adherirse a los casos expresamente establecidos por la Ley. La salvaguardia constitucional de la inmutabilidad de las Sentencias definitivas y firmes se fundamenta en el derecho a la tutela judicial efectiva, del cual es una manifestación, y no en el artículo 9.3 de la Constitución. Por tanto, esta inmodificabilidad no se considera un propósito en sí mismo, sino un medio en función del derecho a la tutela judicial [FJ 3].

La presentación de un recurso de apelación no autoriza al órgano judicial para invalidar la eficacia de una Sentencia firme, cuya eventual inexactitud podría ser motivo de otras medidas o acciones [FJ 4].

El Tribunal Constitucional ya ha abordado en ocasiones previas el tema relacionado con la compensación que debe otorgarse a los trabajadores en casos de terminación de los contratos laborales debido al fallecimiento del empleador o en otras situaciones contempladas en el artículo 49.7 del Estatuto de los Trabajadores. En el ATC 429/1983 se descartó que la interpretación seguida por la jurisprudencia en esta materia (que establece una indemnización de un mes basada en la aplicación del artículo 81 de la Ley del Contrato de Trabajo) violara el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución, a pesar de establecer una compensación inferior a la de otras situaciones de terminación contractuales no atribuibles a la voluntad del empleado [FJ 6].

La interpretación judicial del marco legal, que se erige como una de las herramientas de ajuste normativo del Derecho a las cambiantes circunstancias (STC 48/1987), puede generar diversos

enfoques doctrinales, cuya unificación recae principalmente en los Tribunales de mayor jerarquía mediante los recursos establecidos para tal propósito (ATC 248/1993). Aun cuando una doctrina se haya consolidado, la falta de adhesión a la misma por parte de un órgano jurisdiccional no implica un defecto de aplicación desigual de la Ley por ese órgano, lo cual sería perjudicial para el derecho garantizado en el artículo 14 de la Constitución [FJ 7].

**Sentencia 29: STC núm. 180/1994, de 20 de junio. (BOE núm. 177, de 26 de julio de 1994).
ECLI:ES:TC:1994:180**

- Síntesis descriptiva

Recurso en oposición a la resolución emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que ratifica en instancia la sentencia proferida por el Juzgado de lo Social número 5 de Vigo en un caso relacionado con el despido.

- Síntesis analítica

Despido procedente y no discriminatorio por supuesta vulneración de los derechos a la igualdad y a la libertad sindical.

- Resumen

El demandante, que trabajaba para la empresa Viguesa de Transportes, S.A., fue despedido por indisciplina el 8 de octubre de 1990. Impugnó el despido argumentando discriminación por su afiliación sindical, pero el Juzgado de lo Social núm. 5 de Vigo declaró su improcedencia en una Sentencia de diciembre de 1990. Tras apelar, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia anuló la sentencia y pidió una nueva con más detalles sobre los hechos.

El Juzgado emitió una nueva Sentencia en junio de 1991 reafirmando la improcedencia del despido y añadiendo detalles. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia desestimó el recurso en noviembre de 1991.

El demandante solicitó amparo, argumentando que se vulneraron los artículos 28.1 y 14 de la Constitución Española, así como el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. Sostenía que el despido tenía un propósito discriminatorio debido a su intención de postularse como candidato en elecciones sindicales. Argumentaba que había indicios de discriminación, como su afiliación a CC.OO., su participación en el proceso electoral y su testimonio en el juicio de un compañero.

Las alegaciones presentadas incluían las del representante legal de la empresa y las del Fiscal, quienes sostenían que el despido estaba respaldado por incumplimientos contractuales del demandante y no estaba motivado por su afiliación sindical ni su actividad en el sindicato. También se mencionó que la empresa desconocía su intención de postularse en las elecciones sindicales al momento del despido.

- Análisis

En el presente caso, se suscita un recurso de amparo que cuestiona las Sentencias emitidas por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia y el Juzgado de lo Social núm. 5 de Vigo. El demandante alega una presunta violación de los artículos 28.1 y 14 de la Constitución Española (C.E.), al considerar que el despido sufrido por él no fue declarado como radicalmente nulo, pese a alegar que se produjo como represalia por presentarse como candidato a las elecciones de comités de empresa. Argumenta que debió ser considerado discriminatorio y, por ende, radicalmente nulo, ya que el empresario no logró demostrar la existencia de una causa legítima para el despido, mientras que él aportó indicios del móvil discriminatorio.

Desde la sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 38/1981, se ha sostenido que los despidos que, en esencia, constituyan represalias empresariales contra el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, especialmente la libertad sindical, deben ser considerados radicalmente nulos. Esto se fundamenta en la idea de que el contrato laboral no priva al trabajador de sus derechos constitucionales como ciudadano, y que, por lo tanto, los despidos basados en represalias deben ser anulados para eliminar plenamente sus efectos (STC 88/1985, STC 177/1988).

En este contexto, se establece que cuando un trabajador alega que un acto empresarial, como un despido disciplinario, encubre una conducta lesiva a sus derechos fundamentales, corresponde al empresario demostrar que dicho despido obedece a motivos razonables y ajenos a tal propósito. Esto no solo responde al interés de proteger los derechos fundamentales, sino también a la dificultad práctica que enfrenta el trabajador al probar un despido discriminatorio o lesivo (STC 38/1981, STC 104/1987, STC 114/1989, STC 135/1990, STC 197/1990, STC 21/1992, STC 266/1993). Sin embargo, no se puede exigir al empresario una prueba diabólica de la inexistencia de motivos lesivos, sino que se le debe requerir acreditar que el despido se

basa en motivos razonables ajenos a cualquier propósito contrario al derecho fundamental en cuestión (STC 266/1993). Para imponer esta carga probatoria al empresario, no basta con la simple alegación del trabajador, sino que se deben encontrar indicios de que la causa atenta contra un derecho fundamental (SSTC 135/1990, 21/1992, 266/1993).

En el caso presente, el demandante sostiene que su despido tuvo lugar como represalia por su candidatura en elecciones sindicales y por otras razones discriminatorias, como su afiliación sindical y su participación en acciones judiciales. Se examinó la verosimilitud de estas alegaciones y se evaluó si la causa alegada por el empresario era un pretexto sin base real o una causa legítima para el despido. La Sentencia de instancia determinó que la empresa desconocía la candidatura del actor al momento de la decisión del despido, lo que excluía el indicio de despido discriminatorio por actividad sindical. Además, se concluyó que la verosimilitud de la causa de despido se desvirtuó durante la fase probatoria, al acreditarse que la empresa no conocía las intenciones del trabajador y que la presentación de candidaturas se realizó después del despido.

En este contexto, el Tribunal Constitucional concluye que las Sentencias impugnadas no vulneraron los artículos 28.1 y 14 de la C.E. Los órganos judiciales evaluaron la veracidad de las alegaciones del demandante y determinaron que no había indicios de discriminación, al desvirtuarse la verosimilitud del motivo invocado para el despido. Se basaron en pruebas testimoniales y en el testimonio del presidente de la mesa electoral. Por lo tanto, se considera razonablemente fundado que existía una causa real para el despido y que los hechos alegados en la carta de despido fueron los únicos causantes del mismo, sin propósito discriminatorio.

En conclusión, las Sentencias impugnadas se ajustan a la doctrina del Tribunal Constitucional respecto a la inversión de la carga de la prueba en casos de despidos que alegan lesiones a derechos fundamentales. Los órganos judiciales llegaron a la convicción de que existía una causa real para el despido y que no había indicios de discriminación. Por lo tanto, el recurso de amparo debe ser desestimado. En este análisis, se destaca la importancia de la evaluación de la verosimilitud de las alegaciones del trabajador y la necesidad de pruebas sólidas para sostener un despido discriminatorio.

- Extracto

Cuando el empleado argumente que una acción por parte del empleador, especialmente el despido disciplinario, encubre una conducta perjudicial para los derechos fundamentales del empleado, un acto en represalia por el ejercicio legítimo de sus derechos, corresponde al empleador demostrar que dicho despido está fundamentado en razones plausibles y ajenas a tal propósito. Esto no solo responde al interés de proteger de manera primordial los derechos fundamentales, sino también a la dificultad que enfrenta el empleado en la práctica para demostrar un despido discriminatorio o perjudicial para esos derechos [FJ2].

No obstante, también se ha sostenido que no es necesario someter al empleador a la prueba imposible de demostrar la inexistencia del móvil perjudicial mencionado, sino que se le puede requerir acreditar que el despido se basa en motivos razonables y ajenos a cualquier intención contraria al derecho fundamental en cuestión. Además, es importante destacar que para imponer esta carga de prueba al empleador no basta con la simple afirmación del empleado, sino que debe haber indicios que sugieran que se ha producido una causa que atenta contra un derecho fundamental (SSTC 135/1990, 21/1992, 266/1993); y es precisamente a esto a lo que hacen referencia los artículos 96 y 178.2 de la Ley de Procedimiento Laboral (L.P.L.), que establecen que de lo argumentado por la parte demandante se debe deducir la presencia de indicios de discriminación por razón de género y por motivos sindicales [FJ2].

Sentencia 30: STC núm. 272/1994, de 17 de octubre. (BOE núm. 279, de 22 de noviembre de 1994). ECLI:ES:TC:1994:272

- Síntesis descriptiva

En contra de la resolución emitida por la Audiencia Provincial de Badajoz, mediante la cual se exoneró a cuatro trabajadores de la Caja de Ahorros de Mérida que habían sido previamente sentenciados en el proceso abreviado por un presunto delito de descubrimiento y divulgación de secretos, se presenta un recurso de amparo. Esta Sentencia absolutoria es impugnada por otro empleado de la misma sucursal, quien previamente había sido objeto de investigaciones en su lugar de trabajo.

- Síntesis analítica

Presunta infracción de los derechos al honor, a la privacidad personal y a la propia imagen: carencia de conducta delictiva o ilícito penal.

- Resumen

En abril de 1992, doña Rosa María Álvarez Alonso, Procurador de los Tribunales, presentó un recurso de amparo en nombre de don José Labrador Rodríguez. En el caso, el Director General y otros empleados de la Caja de Ahorros de Badajoz registraron el despacho del demandante mientras estaba ausente y encontraron documentos que luego resultaron en su despido. Los inspectores levantaron acta del hallazgo y tomaron fotocopias de los documentos. Los empleados alegaron deslealtad y el demandante fue despedido disciplinariamente, aunque esto fue declarado improcedente por la jurisdicción laboral. El demandante se querelló contra los empleados por descubrimiento y revelación de secretos, resultando en condena y luego absolución en apelación. El demandante alegó vulneración de sus derechos al honor, intimidad personal y propia imagen en su demanda de amparo. La Sección Primera del Tribunal admitió a trámite la demanda y solicitó pruebas a las partes. El demandante y el Fiscal presentaron alegaciones, sosteniendo el demandante que la absolución vulneraba sus derechos, mientras que el Fiscal solicitó que se denegara el amparo. El Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Badajoz

también presentó alegaciones argumentando que no se habían vulnerado derechos fundamentales y que la cuestión era de legalidad ordinaria.

- Análisis

La sentencia analizada aborda una cuestión central en relación con la protección de los derechos fundamentales y la delimitación de los alcances del recurso de amparo en el marco del sistema judicial. El Tribunal Constitucional resalta la importancia de delimitar con precisión el objeto del proceso, especialmente en casos donde los derechos fundamentales son invocados como base para el amparo. En este sentido, se subraya que la vía de amparo tiene un carácter subsidiario y debe ser empleada solo cuando se agotan las opciones proporcionadas por la jurisdicción ordinaria. La protección de derechos subjetivos y libertades fundamentales debe tener lugar principalmente en la esfera judicial, con el amparo reservado para situaciones en las que los poderes públicos sean los agresores de tales derechos.

El Tribunal aborda el principio de independencia del Poder Judicial, enfatizando la exclusividad de los jueces en la selección y aplicación de la norma jurídica, así como en la valoración de la prueba. En este contexto, se resalta que el Tribunal Constitucional no tiene un papel de revisión de la valoración probatoria de los tribunales ordinarios, a menos que exista una arbitrariedad evidente. Se sostiene que la apelación confiere al juez *ad quem* plenas facultades para resolver cuestiones de hecho y de derecho, garantizando un *novum iudicium*. Este enfoque es coherente con la doctrina previa y los principios de independencia judicial.

El análisis de la sentencia pone de manifiesto la divergencia entre las decisiones adoptadas por el Juez de lo Penal y la Audiencia Provincial en relación con la culpabilidad de los acusados. La sentencia argumenta que esta disparidad es plenamente plausible y que la segunda Sentencia respeta el relato de los hechos contenido en la primera. Sin embargo, introduce un elemento nuevo al considerar la causa de justificación basada en el cumplimiento de un deber o ejercicio legítimo de un derecho u oficio. Este factor se respalda en el Estatuto de los Trabajadores, el cual permite el registro personal del trabajador para proteger el patrimonio de la empresa.

El Tribunal concluye que ambas sentencias son razonables y fueron razonadas, y que la lógica del sistema de recursos otorga prevalencia a la sentencia de apelación. En este contexto, el

Tribunal Constitucional no encuentra motivo para cuestionar la valoración de pruebas o la interpretación legal realizada por la Audiencia Provincial, ya que la protección penal de los derechos fundamentales es tanto válida en casos de condena como de absolución, siempre y cuando no haya arbitrariedad.

En resumen, la sentencia aborda con profundidad los límites de la vía de amparo en relación con la protección de derechos fundamentales en un contexto donde los particulares, y no los poderes públicos, son los supuestos infractores. Se destacan principios de independencia judicial y de subsidiariedad del amparo, respetando la competencia de los jueces ordinarios en la valoración probatoria y la interpretación de la ley. La sentencia concluye que no se ha demostrado una vulneración de los derechos fundamentales invocados, y que el sistema de recursos establece una lógica coherente y prevaleciente en casos de divergencia entre tribunales de primera y segunda instancia.

- Extracto

Es tan común como posible que los Jueces y Tribunales de instancia difieran en sus decisiones, lo cual, desde una perspectiva constitucional, es un sistema impecable. En esta situación, la propia lógica del sistema concede mayor peso a la resolución del juez que maneja la apelación, como estableció la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 124/1983. Sin embargo, es importante señalar que el Tribunal Constitucional no opera como una tercera instancia ni ejerce funciones de apelación, ya que estas son atribuciones exclusivas de los órganos judiciales establecidos por la Constitución. Por ende, no es su responsabilidad revisar los motivos por los cuales un tribunal concede mayor credibilidad a un testimonio que a otro, ya que la valoración de la prueba está fuera del ámbito de la presunción de inocencia, como se afirmó en la STC 21/1993.

La Sentencia emitida en segunda instancia respeta y adopta la narración de los hechos contenida en la Sentencia de primera instancia, sin cuestionar su calificación jurídica. No obstante, introduce un factor nuevo en esta consideración, que es la existencia de una causa justificante con efecto de exención, basada en la actuación en cumplimiento de un deber o en el legítimo ejercicio de un derecho, ocupación u oficio (artículo 8.11 del Código Penal). Este fundamento halla respaldo en el Estatuto de los Trabajadores, que incluso permite la inspección personal

del trabajador y de sus pertenencias en caso de necesidad para salvaguardar los bienes de la empresa (artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores), norma que no ha sido cuestionada en cuanto a su constitucionalidad.

En esta circunstancia, no corresponde valorar la mayor o menor adecuación de ninguna de las dos Sentencias. Ambas son racionales y ambas fueron argumentadas, sin embargo, la estructura lógica del sistema legal, como se mencionó previamente, otorga primacía a la resolución emanada de la Audiencia Provincial en el proceso de apelación, dada su posición jurisdiccional superior. El sistema de recursos carecería de sentido si operara de otra forma.

**Sentencia 31: STC núm. 136/1996, de 23 de julio. (BOE núm. 194, de 12 de agosto de 1996).
ECLI:ES:TC:1996:136**

- Síntesis descriptiva

Recurso frente a la decisión emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual rechazó el recurso de suplicación presentado en contra de la sentencia emitida por el Juzgado de lo Social número 22 de Madrid en un caso relacionado con el despido.

- Síntesis analítica

Posible discriminación por razón de sexo y vulneración del principio de igualdad.

- Resumen

La recurrente, quien había trabajado para el Partido Popular desde marzo de 1983, fue despedida el 30 de septiembre de 1991 por ausencias injustificadas y faltas de puntualidad, según lo establecido en el art. 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores. La primera causa se refirió a su ausencia no justificada durante varios días laborables en agosto, alegando que su situación de incapacidad laboral transitoria solo podría ser validada por un médico de la Seguridad Social y no por uno particular. La segunda causa se relacionó con sus faltas de cumplimiento de horario en julio y septiembre, acumulando un total de cuarenta y cuatro horas no trabajadas.

La demanda de la recurrente impugnó el despido ante la jurisdicción social, argumentando que el motivo real no era disciplinario, sino que se debía a su embarazo. El juzgado de lo social declaró procedente el despido, afirmando que las causas alegadas eran ciertas y que la trabajadora había incumplido su contrato al ausentarse sin permiso y disminuir su jornada.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de octubre de 1992 confirmó la procedencia del despido, señalando que la trabajadora no había informado adecuadamente sobre su situación de embarazo y que había decidido dejar la empresa antes de que se le pidieran explicaciones sobre sus ausencias.

La recurrente interpuso un recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, pero fue inadmitido por no presentar una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada y por no cumplir con los requisitos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral.

En resumen, la recurrente fue despedida por ausencias injustificadas y faltas de puntualidad, argumentando que su embarazo era la causa real del despido. Sin embargo, tanto el juzgado de lo social como la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia confirmaron la procedencia del despido, basándose en las pruebas presentadas y en la falta de justificación de las ausencias y la disminución de jornada. El recurso de casación ante el Tribunal Supremo fue inadmitido debido a la falta de cumplimiento de los requisitos legales.

- Análisis

Sin lugar a dudas, en el análisis de los fundamentos jurídicos que vertebran la presente sentencia del Tribunal Constitucional, emerge con meridiana claridad la controversia planteada en torno a la vulneración alegada por la demandante de amparo de los artículos 14, 15 y 24.1 de la Constitución Española (C.E.). La demandante sostiene, en síntesis, que las decisiones judiciales impugnadas, que avalaron su despido fundado en faltas de asistencia y puntualidad, vulneraron sus derechos fundamentales. Dicha situación plantea, en el seno del litigio, el examen concienzudo de diversos argumentos presentados por las partes involucradas y la subsiguiente apreciación de los fundamentos legales y constitucionales considerados por el Tribunal Constitucional para su pronunciamiento.

Desde un principio, es esencial examinar el alegato de la demandante, quien arguye que la decisión empresarial conlleva una vulneración de los preceptos constitucionales, principalmente los artículos 14, 15 y 24.1 C.E. En este contexto, se plantea la cuestión de si las faltas de asistencia y puntualidad al trabajo alegadas por la empresa, que llevaron al despido de la trabajadora, pueden considerarse justificadas en atención a su estado de embarazo y alegar una discriminación por razón de sexo.

En el mismo orden de ideas, la respuesta del Tribunal Constitucional se forja sobre la base de un análisis riguroso de los argumentos presentados por ambas partes. En este sentido, el órgano

jurisdiccional debe discernir si las decisiones judiciales impugnadas, que ratificaron el despido basado en faltas de asistencia y puntualidad, efectivamente incurren en vulneraciones de los preceptos constitucionales esgrimidos por la demandante. A este respecto, emerge el núcleo de la controversia y la necesidad de evaluar, de manera detallada, si las decisiones judiciales previas consideraron adecuadamente los elementos sustanciales en juego.

En lo que respecta a los fundamentos legales y constitucionales considerados por el Tribunal Constitucional, sobresale la relevancia de los artículos 14, 15 y 24.1 C.E., cuyo análisis resulta imperativo para determinar la validez de las decisiones judiciales impugnadas. El Tribunal se encuentra llamado a establecer si, en efecto, las faltas de asistencia y puntualidad imputadas a la trabajadora y las decisiones judiciales que confirmaron su despido contravienen los principios de igualdad, dignidad y tutela judicial efectiva proclamados por dichos preceptos. La interacción entre estos principios fundamentales y las circunstancias fácticas subyacentes guía el enjuiciamiento constitucional en aras de discernir si los derechos de la demandante fueron vulnerados.

La evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones del Tribunal deviene crucial en este análisis. El Tribunal Constitucional debe determinar si las decisiones judiciales previas realizaron una valoración adecuada y equilibrada de los elementos en disputa, y si aplicaron correctamente los criterios legales y constitucionales pertinentes. De especial relevancia es el escrutinio de si las decisiones judiciales ponderaron de manera suficiente el posible impacto discriminatorio del despido en función del estado de embarazo de la trabajadora, así como si las faltas de asistencia y puntualidad atribuidas pueden ser consideradas como una manifestación objetiva de discriminación por razón de sexo.

En términos de la relación entre los principios establecidos en la sentencia y la doctrina previa, se hace patente la necesidad de coherencia y consistencia en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. La sentencia debe considerar y establecer vínculos con los precedentes relevantes, asegurando así la aplicación uniforme de los principios y criterios establecidos en casos anteriores que sean pertinentes para la resolución del presente litigio. La construcción de una línea jurisprudencial coherente y congruente es esencial para salvaguardar la certeza y la previsibilidad en la interpretación y aplicación de los derechos fundamentales.

En última instancia, el presente análisis, en conformidad con las indicaciones proporcionadas, pone de manifiesto la complejidad y la profundidad del razonamiento jurídico requerido para abordar una cuestión de esta naturaleza. La interacción entre los argumentos presentados por las partes, los fundamentos legales y constitucionales, la evaluación crítica de las decisiones judiciales y la relación con la doctrina previa del Tribunal Constitucional converge en la edificación de una sentencia que, con rigor y fundamento, delimite los límites y las garantías de los derechos fundamentales en el ámbito del derecho laboral y la protección de la igualdad y la dignidad de los trabajadores.

▪ Extracto

En el proceso de amparo número 1.793/94, iniciado por doña María Isabel Rubio Martínez y representada por el Procurador de los Tribunales don Juan Ignacio Ávila del Hierro, asistida por el Letrado don José Manuel Martín Martín, en contra de la Sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 30 de octubre de 1992, que rechazó el recurso de suplicación presentado en oposición a la resolución pronunciada por el Juzgado de lo Social número 22 de Madrid el 10 de enero de 1992, en un caso relacionado con el despido. En el proceso también han participado el Ministerio Fiscal y el Partido Popular, representado por el Procurador don Argimiro Vázquez Guillén y asistido por el Letrado don Cristóbal Páez Vicedo. El Magistrado don Pedro Cruz Villalón ha ejercido como Ponente y expone la opinión de la Sala.

**Sentencia 32: STC núm. 1/1998, de 12 de enero. (BOE núm. 37, de 12 de febrero de 1998).
ECLI:ES:TC:1998:1**

- Síntesis descriptiva

Contra la resolución emitida por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que rechazó la admisión del recurso de casación con el propósito de unificar criterios jurisprudenciales, presentado en oposición a la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, originada en el procedimiento tramitado por el Juzgado de lo Social número 4 de Oviedo en relación a un caso de despido.

- Síntesis analítica

Infracción de los derechos fundamentales referentes a la libertad de expresión y a la libertad sindical: anulación completa del despido o nulidad radical. Opinión divergente en voto particular.

- Resumen

El 24 de febrero de 1992, el recurrente, Presidente del Comité de Empresa de "Transportes Unidos de Asturias, S.A." (T.U.A.S.A.) y Secretario Provincial del "Sindicato Independiente de Transportes" (S.I.T.), presentó una denuncia ante el Ayuntamiento de Oviedo contra T.U.A.S.A. por incumplimientos graves, buscando la caducidad de la concesión y la pérdida de derechos de la empresa. Esta acción surgió de una reunión sindical que autorizó la denuncia. El Ayuntamiento transmitió la denuncia a T.U.A.S.A., quien pidió clarificaciones al recurrente, a lo que respondió que la denuncia formaba parte de su actividad sindical y era una solicitud para tomar medidas si los hechos eran ciertos.

Posteriormente, el recurrente fue despedido el 2 de mayo de 1992. La carta de despido citaba, entre otras razones, su denuncia al Ayuntamiento como una actitud que buscaba la disolución de la empresa y sobrepasaba su derecho de expresión, crítica e información.

El 6 de mayo, el recurrente hizo declaraciones a la prensa expresando su disposición a crear una cooperativa para ofrecer servicios de transporte más económicos. Presentó una demanda de nulidad de despido, alegando violación de derechos fundamentales a la libertad de expresión, libertad sindical y no discriminación.

El Juzgado de lo Social desestimó la demanda, considerando que la denuncia del recurrente infringió la buena fe y lealtad laboral. El Tribunal Superior de Justicia de Asturias también rechazó el recurso de suplicación.

El recurrente alega la violación de los derechos a la libertad de expresión, información, libertad sindical y a no ser discriminado. Sostiene que su denuncia estaba protegida por su función sindical y que no vulneró la buena fe contractual. Además, argumenta que hubo discriminación por sus funciones sindicales y que fue tratado de manera desigual.

El recurso de amparo busca la nulidad de las resoluciones judiciales y del despido, con su readmisión en condiciones anteriores al despido. La Sección Cuarta del Tribunal admitió la demanda y solicitó las actuaciones judiciales.

▪ Análisis

El análisis se inicia con la exclusión de un motivo de demanda que alega vulneración del derecho a no padecer discriminación (artículo 14 de la Constitución Española), fundamentándose en la falta de argumentación constitucionalmente reconocible y la omisión de invocación formal en la vía judicial ordinaria. Se establece que el enfoque central se dirigirá a determinar si las resoluciones judiciales afectaron las libertades de expresión, información y sindical del demandante, y si aplicaron correctamente el artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.).

Se realiza una clasificación exhaustiva de las libertades invocadas, evaluando si la conducta del demandante puede ser mayormente enmarcada en la libertad de expresión o en la libertad de información. Se diferencia entre manifestaciones que implican "pensamientos, ideas, opiniones y juicios de valor" y aquellas que se refieren simplemente a hechos. Esta distinción es esencial para establecer la delimitación constitucional de las libertades en cuestión. Se argumenta que

las opiniones expresadas en las manifestaciones constituyen un ejercicio de la libertad de expresión, y que su comunicación a terceros constituye un ejercicio de la libertad de opinión.

Se abordan las limitaciones específicas de las libertades fundamentales en el contexto de las relaciones laborales. Se resalta que el ejercicio de la libertad de expresión por parte de un trabajador debe ser coherente con las reglas de la buena fe contractual, y se menciona que la transgresión de esta buena fe puede dar lugar a un despido disciplinario, conforme al artículo 54.2 d) del E.T.

Se destaca la importancia de llevar a cabo una ponderación adecuada entre el derecho fundamental invocado por el trabajador y las obligaciones derivadas de la buena fe contractual. Se argumenta que esta ponderación es esencial para determinar si la reacción empresarial, en este caso el despido, es legítima o si el trabajador fue sancionado por el ejercicio lícito de sus derechos fundamentales.

Se resalta la relevancia pública en casos donde las manifestaciones del trabajador versan sobre asuntos de interés público. Se argumenta que cuando el contenido de la expresión se refiere a irregularidades en un servicio público de interés general, la tensión entre el deber de buena fe contractual y el derecho de libre expresión se difumina. Se enfatiza que la comunicación de datos relevantes para la adecuada prestación de un servicio público puede considerarse un ejercicio legítimo de la libertad de expresión.

El análisis considera la relativa irrelevancia de las manifestaciones del trabajador para la continuidad y viabilidad de la empresa. Se plantea que si las manifestaciones no afectan significativamente la actividad productiva, la restricción de derechos fundamentales no es "imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva". Se subraya que este criterio es ajeno a la ponderación realizada en las resoluciones judiciales.

Se aborda la alegación de vulneración del derecho a la libertad sindical del demandante debido al obstáculo que el despido representa para el ejercicio de dicho derecho. Se destaca el hecho de que el demandante ostentaba posiciones de liderazgo en el ámbito sindical. Se concluye que el despido fue motivado por la denuncia realizada por el trabajador y que la empresa no logró demostrar que no existía motivación antisindical.

Finalmente, se concluye que el despido del demandante no fue subsanado en instancia judicial y que se han vulnerado sus derechos fundamentales de libertad de opinión y libertad sindical. Como resultado, se establece la nulidad radical del despido y de las resoluciones judiciales que no corrigieron la lesión de los derechos fundamentales del trabajador. En conjunto, se destaca la importancia de una evaluación detallada y rigurosa de los fundamentos jurídicos y constitucionales involucrados en el caso.

- Extracto

La relación laboral implica obligaciones recíprocas entre empleador y empleado, que deben cumplirse de acuerdo con la buena fe y diligencia. La trasgresión de esta obligación puede llevar al despido disciplinario. La jurisprudencia reconoce que la libertad de expresión del trabajador debe respetar la buena fe en la relación con el empleador. No obstante, esta exigencia no debe confundirse con un deber genérico de lealtad hacia la empresa, ya que se debe preservar el equilibrio entre las obligaciones laborales y las libertades constitucionales del trabajador.

En el caso de una empresa privada que presta servicios públicos, como el transporte urbano en Oviedo, existe un interés público en garantizar la prestación eficiente del servicio. En este contexto, la libertad de expresión cobra importancia, ya que forma parte de la opinión pública libre y el pluralismo político es fundamental en una democracia. La falta de consideración de este interés público en las decisiones judiciales es motivo suficiente para cuestionar su ponderación.

El demandante alega también la vulneración de su derecho a la libertad sindical, ya que considera que la empresa obstaculizó este derecho al despedirlo. Esto se basa en su ejercicio legítimo de la libertad de expresión. El demandante ocupaba cargos sindicales relevantes al momento del despido. Además, la denuncia presentada ante el Ayuntamiento por el trabajador, respaldada por su sindicato, buscaba garantizar la estabilidad laboral. El tribunal debería haber requerido a la empresa que demostrara que el despido no tenía motivación antisindical y que estaba basado en motivos razonables ajenos a la limitación de la libertad sindical. Al no hacerlo, se violó el derecho a la libertad sindical del demandante según el artículo 28.1 de la Constitución.

**Sentencia 33: STC núm. 130/1998, de 16 de junio. (BOE núm. 170, de 17 de julio de 1998).
ECLI:ES:TC:1998:130**

- Síntesis descriptiva

En oposición al Auto emitido por el Juzgado de lo Social número 30 de Madrid, que rechazó el recurso de reposición presentado contra la providencia previa, se llevó a cabo en el contexto de un caso relacionado con un despido.

- Síntesis analítica

Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva: subsanación de defectos procesales.

- Resumen

La demandante presentó una demanda de despido en la que detallaba su situación laboral, remuneración y adjuntaba la carta de despido, alegando que los hechos imputados no eran ciertos. El Juzgado de lo Social núm. 30 de Madrid emitió una providencia provisional que no admitía la demanda a trámite, argumentando que no se habían especificado los hechos como ocurrieron según la demandante. La demandante tuvo la oportunidad de subsanar el defecto en un plazo de cuatro días hábiles.

En respuesta, la demandante presentó un recurso de reposición argumentando que la nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1990 introdujo garantías adicionales para equilibrar el proceso y permitir una defensa más equitativa. Sin embargo, el Juzgado emitió una nueva providencia requiriendo a la demandante aclarar los hechos verdaderos de acuerdo con la Ley de Procedimiento Laboral. La demandante respondió cumpliendo con la providencia, indicando que no eran ciertos los hechos imputados.

No obstante, el Juzgado emitió un auto en el que confirmaba la decisión previa y requería nuevamente a la demandante para subsanar la demanda. El Juzgado argumentó que la demanda debe contener una enumeración clara y concreta de los hechos para garantizar el derecho de defensa de la parte demandada. Posteriormente, el Juzgado corrigió un error en el auto anterior

y aclaró que el recurso cabía ser de suplicación, no de reposición. Finalmente, el Juzgado anuló los autos previos, desestimó el recurso de reposición y archivó el caso al no subsanarse el defecto. La demandante interpuso un recurso de amparo contra esta última decisión, alegando vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 C.E.).

- Análisis

El presente recurso de amparo plantea la cuestión de si se ha vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva, consagrado en el art. 24.1 C.E., a raíz de la decisión de archivo de las actuaciones adoptada por el Juzgado de lo Social núm. 30 de Madrid en un proceso por despido. Antes de adentrarnos en el análisis sustantivo, se examina si el recurso de amparo fue interpuesto de manera prematura, considerando un recurso de suplicación anunciado previamente por la recurrente. No obstante, esta objeción no resulta procedente, dado que el Auto de fecha 12 de febrero de 1996, frente al cual se había anunciado dicho recurso, fue posteriormente anulado por el Auto de 26 de abril de 1996, que es el objeto del presente recurso de amparo.

Entrando en el núcleo del asunto, se aborda la cuestión de fondo: si la decisión de archivo de las actuaciones por parte del Juzgado de lo Social ha vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva, especialmente en lo concerniente al acceso al proceso. La demandante argumenta que tal decisión de archivo se basó en una interpretación irrazonable y contraria al principio *pro actione* de las exigencias legales de las demandas sobre despido, constituyendo una lesión del art. 24.1 C.E. En contraposición, el Ministerio Fiscal sostiene que la exigencia judicial de subsanación se encuentra fundada en la ley, es razonable y necesaria, y no impidió el acceso efectivo a la jurisdicción.

El análisis empieza por recordar la doctrina del Tribunal Constitucional aplicable al caso. Se resalta que el derecho a la tutela judicial efectiva puede ser satisfecho mediante una respuesta de inadmisión siempre que esta última esté fundada en una causa legal que sea apreciada de manera razonable. Se destaca que el control constitucional sobre decisiones de inadmisión es particularmente intenso cuando dichas decisiones impiden la obtención de una primera respuesta judicial. En este contexto, el principio *pro actione* opera en relación con los requisitos

procesales establecidos legalmente para acceder al proceso, evitando que interpretaciones excesivamente restrictivas eliminen injustificadamente el acceso a la jurisdicción.

Además, se subraya que los requisitos formales no tienen un valor autónomo, sino que sirven como instrumentos para alcanzar una finalidad legítima. No todos los incumplimientos de requisitos formales tienen el mismo valor obstativo, y se debe considerar la finalidad que persiguen para adecuar las consecuencias jurídicas al alcance real del defecto.

El texto continúa explorando la doctrina en el contexto laboral, donde se enfatiza que el trámite de subsanación, establecido en la Ley de Procedimiento Laboral, tiene la finalidad de evitar que los derechos de fondo en una demanda laboral se vuelvan ineficaces debido a rigorismos formales. Se destaca que el proceso de despido disciplinario se caracteriza por la inversión de las posiciones procesales, en la que el empleador debe probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, lo que altera las dinámicas procesales.

El análisis concluye que en el caso concreto, la interpretación que exige a la demandante incluir en la demanda una relación fáctica contradice las exigencias derivadas del art. 24.1 C.E. Esta interpretación restrictiva del órgano judicial no se ajusta al principio *pro actione* y no guarda proporción con la funcionalidad y trascendencia de los requisitos en el procedimiento especial de despido disciplinario. Por tanto, se argumenta que la decisión de archivo vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva y se propugna la estimación del recurso de amparo. En resumen, el análisis de los fundamentos jurídicos de la sentencia se enfoca en la interpretación de la decisión judicial desde la perspectiva de los principios constitucionales y las doctrinas previas. Se evalúan los argumentos de ambas partes, se discuten los fundamentos legales y constitucionales, se realiza un juicio crítico sobre los razonamientos y conclusiones del Tribunal y se relacionan los principios establecidos en la sentencia con la jurisprudencia previa.

▪ Extracto

La revisión constitucional de las resoluciones que rechazan la admisión se realiza con un enfoque especialmente riguroso cuando estas decisiones resultan en la imposibilidad de obtener un pronunciamiento judicial inicial (sentencias 118/1987, 216/1989, 154/1992, 55/1995, 104/1997, 112/1997, 8/1998, 38/1998, entre otras). El principio *pro actione* opera en esta

instancia sobre los requisitos legalmente establecidos para acceder al proceso, evitando que ciertas interpretaciones y aplicaciones de los mismos eliminen o injustificadamente obstaculicen el derecho a que un órgano judicial aborde y resuelva legalmente la pretensión presentada [FJ 4].

Los requisitos formales no poseen una identidad independiente que tenga sustancialidad propia, sino que únicamente tienen valor en la medida en que son herramientas para lograr un propósito legítimo. Por lo tanto, su incumplimiento no siempre tiene igual efecto obstructivo, independientemente de la trascendencia práctica del mismo. En cambio, los requisitos formales deben ser evaluados considerando la finalidad que buscan alcanzar, para así, si existen defectos, establecer consecuencias jurídicas justamente proporcionales a la gravedad real del defecto, garantizando la correspondencia entre el defecto y sus efectos jurídicos (sentencias 36/1986, 216/1989, 172/1995, 8/1998, y 38/1998) [FJ 4].

En la sentencia 118/1987, se sostuvo que el proceso de subsanación establecido en la L.P.L. pretende asegurar que los derechos sustantivos alegados en una demanda laboral no resulten ineficaces debido a una aplicación excesivamente rígida y formalista de los requisitos formales. El artículo 81 de la L.P.L. establece que el tribunal advertirá a la parte sobre los defectos, omisiones o imprecisiones presentes en la demanda, para que los subsane en un plazo de cuatro días, bajo la advertencia de que, si no lo hace, se ordenará su archivo. Aunque el juez debe notificar al demandante sobre los defectos en la demanda y otorgarle un período para subsanarlos, el incumplimiento de esta notificación en el plazo legal resulta en el archivo irremediable de las actuaciones, excluyendo así la posibilidad de múltiples subsanaciones sucesivas. En resumen, la decisión de archivar el procedimiento ante el incumplimiento del demandante no viola el artículo 24.1 de la C.E., ya que se basa en una causa prevista legalmente para la inadmisión de la demanda, aunque la norma debe aplicarse con un enfoque no formalista para no obstruir innecesariamente la obtención de una resolución de fondo (sentencia 118/1987, FJ 3) [FJ 5].

Más específicamente, la jurisprudencia de este Tribunal en relación con los defectos formales no corregidos en la demanda de despido ha establecido que, aunque una demanda que omite requisitos esenciales no puede ser admitida a trámite, la interpretación de los requisitos legales del escrito de demanda debe ser flexible y no formalista. En particular, si la omisión es

irrelevante para el resultado del juicio y no causa indefensión al demandado, la consecuencia radical de inadmisión de la demanda y archivo de las actuaciones resulta manifiestamente desproporcionada para un defecto formal de esa naturaleza. Esto es especialmente válido considerando que la acción en un proceso de despido está sujeta a plazos breves de caducidad (sentencias 118/1987, 216/1989, 335/1994) [FJ 5].

En definitiva, considerar como esencial para la admisión de la demanda de despido (artículos 103 y 104 de la L.P.L.) una relación fáctica por parte del trabajador y archivar las actuaciones por la sola omisión de este detalle no se ajusta a las demandas de interpretación de los requisitos procesales según el artículo 24.1 de la C.E. El tribunal interpretó la norma procesal en el sentido menos favorable al acceso a la justicia del demandante y con un formalismo riguroso que no guarda proporción con la funcionalidad y relevancia de los requisitos de la demanda en el proceso especial de despido disciplinario. Por estas razones, se ha violado el derecho a la tutela judicial efectiva, lo que lleva a la estimación de la demanda de amparo [FJ 8].

Sentencia 34: STC núm. 197/1998, de 13 de octubre. (BOE núm. 276, de 18 de noviembre de 1998). ECLI:ES:TC:1998:197

- Síntesis descriptiva

Frente a la resolución emanada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el marco de los procedimientos instados por el recurrente con el propósito de obtener la declaración de nulidad del despido.

- Síntesis analítica

Posible vulneración del derecho a la libertad de información.

- Resumen

El demandante de amparo presentó una demanda por despido contra la empresa Peugeot Talbot España, S.A., argumentando la vulneración de derechos fundamentales debido a una medida de represalia. El demandante había brindado testimonio en un procedimiento contra la empresa, impulsado por otros trabajadores. La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 16 de Madrid estimó la demanda y declaró la nulidad radical del despido del demandante. La sentencia afirma que el testimonio del demandante en el juicio previo no constituye la causa del despido, ya que la empresa no pudo probar la imputación de falsear los hechos. Sin embargo, la Sentencia de la Sala de lo Social del T.S.J. de Madrid, revocó la sentencia de instancia, declarando la improcedencia del despido. La Sala consideró que el testimonio del demandante se enmarca dentro de su derecho a declarar ante los tribunales y su libertad de expresión. El recurso de amparo se interpone contra esta última sentencia, alegando la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la libertad de expresión, y buscando la confirmación de la sentencia de instancia y la declaración de nulidad del despido.

- Análisis

Los argumentos presentados por el recurrente de amparo se centran en la denuncia de la infracción de los artículos 20.1 a) y 24.1 de la Constitución Española (C.E.), que garantizan el

derecho a la libertad de expresión y a la tutela judicial efectiva, respectivamente. El recurrente sostiene que su despido fue una represalia por la declaración testifical que prestó en un procedimiento judicial contra la empresa, y que esta declaración es protegida por el derecho a la libertad de expresión. Además, argumenta que la decisión del Tribunal Superior de Justicia (T.S.J.) de declarar la improcedencia del despido en lugar de su nulidad vulnera su derecho a la tutela judicial efectiva.

Por su parte, la empresa argumenta que el despido del recurrente fue consecuencia de su declaración testifical falsa en el procedimiento judicial anterior, lo que constituiría una transgresión de la buena fe contractual y justificaría la medida disciplinaria.

La Sentencia del T.S.J., en su análisis, admite que el trabajador no ha faltado a la verdad en su testimonio y que la empresa no ha demostrado que haya mentido en su declaración. Sin embargo, la sentencia concluye que el despido del trabajador no vulnera su derecho a la libertad de expresión, ya que la empresa no impidió su testimonio y no coartó su libertad de comunicar información al tribunal. Además, sostiene que el despido no afecta al derecho del trabajador a acceder a los tribunales, ya que este no había iniciado un proceso legal en contra de la empresa.

El Tribunal Constitucional, al analizar el caso, parte de la premisa de que la relación laboral no puede privar al trabajador de sus derechos fundamentales y que las acciones de los empleados en el contexto de un proceso judicial no deben resultar en represalias perjudiciales para ellos. Se reconoce que el despido del recurrente se basa en su declaración testifical en un procedimiento anterior, lo que puede ser considerado como un ejercicio del derecho a la libertad de expresión y de información veraz.

No obstante, el Tribunal considera que el despido no constituye una lesión del derecho a la tutela judicial efectiva, ya que el trabajador no había iniciado una acción legal contra la empresa, sino que había testificado en un caso ajeno. En este sentido, el Tribunal establece que la garantía de indemnidad, que protege a los trabajadores de represalias por ejercer acciones judiciales o preparatorias, no se aplica en este caso.

El Tribunal se adentra en un análisis de la naturaleza de la declaración testifical, reconociendo que, aunque está vinculada a un deber de veracidad, también puede ser considerada una

manifestación del derecho a comunicar información veraz. Además, enfatiza que el contenido constitucional del derecho a la información veraz se limita a suministrar información sobre hechos que se pretenden ciertos, y no exige una exactitud total, sino diligencia en la búsqueda de la verdad.

En su análisis final, el Tribunal establece que el despido del recurrente no ha lesionado su derecho a la tutela judicial efectiva, ya que no había emprendido acciones legales contra la empresa, y que su declaración testifical en el procedimiento anterior estaba protegida por el derecho a la libertad de expresión y a comunicar información veraz. Sin embargo, critica la decisión del T.S.J. de declarar la improcedencia en lugar de la nulidad del despido, ya que la doctrina constitucional y la legislación laboral establecen que los despidos basados en la violación de derechos fundamentales deben ser declarados nulos. En consecuencia, el Tribunal concluye que el despido del recurrente debería haber sido declarado nulo y anula la sentencia del T.S.J. que había declarado su improcedencia.

En términos generales, esta sentencia del Tribunal Constitucional reafirma la importancia de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto de las relaciones laborales, particularmente en situaciones en las que el ejercicio de estos derechos pueda resultar en represalias por parte de los empleadores. Además, establece que las declaraciones testificales pueden ser consideradas una manifestación del derecho a la libertad de expresión y a la comunicación de información veraz, siempre y cuando se ejerzan con diligencia en la búsqueda de la verdad. En cuanto a la tutela judicial efectiva, se establece que esta protección no se extiende a situaciones en las que el trabajador no haya emprendido acciones legales contra el empleador, como en el caso de una declaración testifical en un procedimiento ajeno.

▪ Extracto

En consonancia con nuestra jurisprudencia, la celebración de un contrato laboral no implica de ninguna manera la privación de los derechos constitucionales reconocidos al trabajador como ciudadano. Estos derechos están protegidos contra posibles violaciones mediante la utilización de los adecuados medios de reparación. Se sostiene que ni las organizaciones empresariales forman entornos aislados de la sociedad ni la libertad de empresa amparada en el artículo 38 de la Constitución legitima la imposición de limitaciones injustificadas a los derechos

fundamentales y las libertades públicas de aquellos que prestan servicios en dichas organizaciones (STC 88/1985, FJ 2) [FJ 2].

La existencia de un contrato laboral entre el empleado y el empleador crea un conjunto de derechos y obligaciones recíprocas que moldean el ejercicio de los derechos fundamentales. Así, manifestaciones de estos derechos que podrían ser legítimas en otro contexto no necesariamente lo son dentro del ámbito de esa relación contractual. La relación laboral engendra un complejo de deberes recíprocos entre el empleador y el empleado. Nuestra legislación exige que estos deberes se desarrollen conforme a los principios de buena fe [art. 5 a) E.T.], llegando al punto de que la transgresión de esta obligación específica es uno de los supuestos de despido disciplinario [art. 54.2 d) E.T.]. Sin embargo, no se puede argumentar la existencia de un deber general de lealtad con un significado que conlleva la subordinación del trabajador al interés empresarial. Esto no se alinea con el sistema constitucional de relaciones laborales (STC 120/1983). Aunque la relación laboral implica la sujeción de ciertas actividades a los poderes empresariales, no es suficiente con la mera afirmación del interés empresarial para restringir los derechos fundamentales del trabajador, ya que estos tienen una posición preeminente en nuestro ordenamiento (SSTC 99/1994, 6/1995) [FJ 2].

Aunque la declaración testimonial se caracteriza principalmente por ser el ejercicio de un deber sujeto a la obligación de veracidad, esto no significa que la transmisión de información veraz al órgano judicial no sea también un ejercicio del derecho de información contemplado en el artículo 20 d) de la Constitución. El bien jurídico protegido por este derecho constitucional no desaparece simplemente porque la comunicación ocurra ante el juez y en el contexto de un proceso judicial [FJ 3].

El derecho a la tutela judicial efectiva establecido en el artículo 24.1 C.E. puede ser vulnerado cuando la reacción del empresario ante el ejercicio de este derecho por parte del trabajador es una conducta ilícita (STC 7/1993), o cuando el trabajador realiza actos preparatorios o previos necesarios para ejercer una acción judicial (STC 14/1993). Sin embargo, una medida de represalia empresarial motivada por la declaración testimonial del trabajador en un procedimiento instado por otros trabajadores contra el empresario no lesionaría su derecho a la tutela judicial efectiva, ya que el trabajador despedido no habría presentado ninguna acción judicial contra el empresario [FJ 4].

Desde la perspectiva del derecho fundamental potencialmente afectado en este caso, el derecho a comunicar información veraz libremente, garantizado por el artículo 20.1 d) C.E., no es superfluo recordar que este Tribunal ha reiterado en numerosas ocasiones que el contenido constitucional de dicho precepto radica en proporcionar información sobre hechos que se consideran ciertos. Por lo tanto, la protección constitucional de este derecho se aplica únicamente a la información veraz. Cabe señalar que la veracidad de la información no equivale a la verdad objetiva o incuestionable de los hechos, sino que refleja la diligencia necesaria en la búsqueda de lo verdadero. El requisito constitucional de veracidad no va dirigido a exigir una exactitud rigurosa y total en el contenido de la información, sino a negar la protección constitucional a aquellos que, incumpliendo el derecho de todos a recibir información veraz, actúan con desprecio hacia la verdad o falsedad de lo comunicado, comportándose de manera negligente e irresponsable al transmitir rumores simples carentes de confirmación o meras invenciones o insinuaciones (STC 4/1996) [FJ 5].

**Sentencia 35: STC núm. 17/2000, de 31 de enero. (BOE núm. 54, de 03 de marzo de 2000).
ECLI:ES:TC:2000:17**

- Síntesis descriptiva

Recurso de amparo a instancias de Distribuidora Internacional de Alimentación (DIA), S.A., en respuesta a la Sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que, al examinar el recurso de suplicación presentado por la empresa, disminuyó la sanción disciplinaria impuesta a uno de sus empleados.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la garantía de acceso a la justicia (tutela judicial efectiva) sin sufrir desamparo: resolución de apelación inconsistente y despectiva. Opinión disidente de voto particular.

- Resumen

Don Antonio Valdivia García es empleado de la recurrente en amparo desde diciembre de 1980, con categoría de mozo especialista y como miembro del Comité de Empresa. En marzo de 1994, tras un proceso disciplinario, la empresa Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (DIA, S.A.) sancionó al Sr. Valdivia García con 15 días de suspensión de empleo y sueldo por una falta muy grave. En respuesta, el trabajador interpuso una demanda solicitando la revocación de la sanción, que fue parcialmente aceptada por el Juzgado de lo Social núm. 21 de Madrid. La sentencia confirmó la calificación de la falta como muy grave pero redujo la sanción a 8 días de suspensión de empleo y sueldo.

La empresa interpuso un recurso de suplicación contra la sentencia del Juzgado, argumentando que el juez había excedido su capacidad revisora al modificar la sanción impuesta. En este recurso, alegaron que las circunstancias consideradas por el juez ya habían sido consideradas por la empresa al reducir la sanción originalmente prevista. El trabajador no impugnó este recurso.

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, emitida en marzo de 1996, resolvió el recurso de suplicación y revocó parcialmente la sentencia del Juzgado, calificando la falta como grave y reduciendo la sanción a 7 días de suspensión de empleo y sueldo.

La empresa presentó un recurso de amparo alegando vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE). Argumentaron que la sentencia de apelación no era congruente con la pretensión articulada en el recurso, resultando en una *reformatio in peius*. También alegaron falta de motivación en la sentencia y falta de fundamento en Derecho, ya que no se ajustaba a la normativa aplicable.

En resumen, el caso involucra un conflicto entre un empleado y su empleador, en el que se cuestiona una sanción impuesta por la empresa. Tras un proceso legal, se reduce la sanción en un segundo grado jurisdiccional de apelación, lo que lleva a la empresa a presentar un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, argumentando que la sentencia de apelación vulnera su derecho a la tutela judicial efectiva.

▪ Análisis

El caso que se presenta ante el Tribunal Constitucional involucra una controversia relacionada con el ejercicio del poder disciplinario de la empresa en el contexto de la relación laboral. El recurso de amparo se origina a raíz de una Sentencia de suplicación dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que es impugnada por la empresa recurrente. Esta alega que la Sentencia ha vulnerado el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva sin indefensión (artículo 24.1 de la Constitución Española), debido a la incongruencia y la reforma peyorativa en el pronunciamiento.

En el caso en cuestión, la empresa había impuesto al trabajador una sanción de suspensión de empleo y sueldo por quince días, basándose en la consideración de una falta muy grave. El trabajador impugnó la sanción, y la Sentencia de instancia confirmó la calificación de la falta, pero redujo la sanción a ocho días. La empresa presentó un recurso de suplicación, que fue admitido y revisado por la Sentencia impugnada. Esta última modificó la calificación de la falta de muy grave a grave y redujo la sanción a siete días.

El tribunal argumenta que la Sentencia de suplicación es incongruente, ya que se extiende a cuestiones que no eran objeto del recurso. En este sentido, se subraya que el objeto del recurso debe mantenerse dentro de los límites de la pretensión impugnatoria. Además, se considera que esta incongruencia constituye una reforma peyorativa, ya que modifica la situación jurídica de la parte recurrente sin que haya mediado impugnación por parte del trabajador.

El Tribunal también destaca la relevancia del derecho a la interdicción de la indefensión en el proceso. Aunque se argumenta que la calificación de la falta y la sanción fueron objeto de debate contradictorio en la instancia, se señala que la indefensión se produce cuando la Sentencia resuelve una cuestión que no fue planteada y que es ajena al recurso.

Por último, se examina la motivación o fundamentación de la Sentencia impugnada. Se subraya que dicha Sentencia basa su pronunciamiento en la aplicación de la normativa laboral y en la adecuación entre la calificación de la falta y la sanción. Sin embargo, el Tribunal concluye que la motivación proporcionada no justifica los defectos alegados de incongruencia, reforma peyorativa e indefensión.

En virtud de estos argumentos, el Tribunal Constitucional estima el recurso de amparo presentado por la empresa recurrente y declara que se ha vulnerado el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva sin indefensión.

- Extracto

La resolución de apelación resulta incoherente con la demanda presentada en el recurso, ya que este último buscaba únicamente la revisión de la sanción, sin considerar la evaluación de la gravedad de la falta, según se establece en el fallo de la instancia. A pesar de esta circunstancia, la sentencia de apelación abarca ambos aspectos, reduciendo tanto la duración de la sanción como la importancia de la falta. En este contexto, la falta de congruencia en la resolución representa una *reformatio in peius*, ya que en este caso la sentencia controvertida empeora la posición legal de la parte involucrada.

La jurisprudencia constitucional ha abordado la cuestión de la incongruencia en casos anteriores, tal como se aprecia en las sentencias del Tribunal Constitucional 20/1982, 177/1985 y 136/1998.

La prohibición de la *reformatio in peius* se enmarca como una manifestación de la interdicción de indefensión, contemplada en el artículo 24 de la Constitución Española, y se relaciona con el principio de congruencia en el segundo o ulterior grado de jurisdicción, especialmente en el ámbito de los recursos judiciales. Ejemplos de esta perspectiva se reflejan en las sentencias del Tribunal Constitucional 8/1999 y 17/1989.

La aplicabilidad de la prohibición de la *reformatio in peius* en el ámbito procesal laboral es indiscutible, como se ha confirmado en las sentencias del Tribunal Constitucional 91/1988 y 45/1993, sin embargo, se destaca que los jueces cuentan con un margen más amplio de actuación en esta esfera, según se ha establecido en las sentencias citadas.

**Sentencia 36: STC núm. 153/2000, de 12 de junio. (BOE núm. 165, de 11 de julio de 2000).
ECLI:ES:TC:2000:153**

- Síntesis descriptiva

Iniciado por la señora María Teresa Prieto Prieto en contra de la Sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, la cual, al revocar el fallo previo del Juzgado de Gijón, ratificó su despido del Hospital de Jove debido a expresiones injuriosas dirigidas hacia la dirección de dicha entidad.

- Síntesis analítica

Presunta infracción del principio de la presunción de inocencia. Incumplimiento del derecho a la libertad de manifestación: cese disciplinario derivado de una carta al editor redactada por su esposo, divulgada en el periódico "La Nueva España", y por la cual se le atribuyó instigación sin respaldo probatorio. Disidencia en la opinión en voto particular.

- Resumen

En el presente caso, se plantea un recurso de amparo promovido por doña María Teresa Prieto Prieto, quien impugna la Sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias. Dicha Sentencia revocó la resolución previa emitida por el Juzgado de Gijón y confirmó el despido de la recurrente del Hospital de Jove, fundamentado en la comisión de ofensas injuriosas dirigidas hacia la dirección de la institución.

La controversia en este asunto gira en torno a la legalidad del despido de la recurrente y su compatibilidad con el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva, tal y como garantiza el artículo 24.1 de la Constitución Española. La cuestión clave es si la Sentencia impugnada, que confirmó el despido de la demandante, vulnera los derechos fundamentales de esta.

En el marco del conflicto laboral, la recurrente había sido despedida del Hospital de Jove debido a su presunta implicación en ofensas injuriosas dirigidas hacia la dirección de la institución. La

Sentencia del Juzgado de Gijón había desestimado el despido, considerando que no existía suficiente prueba que demostrara la culpabilidad de la demandante en los hechos imputados.

Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias revocó la decisión del Juzgado y confirmó el despido, basándose en una valoración probatoria distinta. La recurrente alega que esta Sentencia vulnera su derecho a la tutela judicial efectiva, ya que considera que no se ha realizado una valoración adecuada de las pruebas ni se ha respetado el principio de presunción de inocencia.

Para analizar la cuestión en su totalidad, es necesario examinar los argumentos presentados por ambas partes durante el proceso judicial. Por un lado, la recurrente alega que no existen pruebas contundentes que respalden su despido por ofensas injuriosas, y que la Sentencia impugnada no ha abordado de manera adecuada sus argumentos en este sentido. Por otro lado, la dirección del Hospital de Jove sostiene que la Sentencia recurrida ha valorado correctamente las pruebas presentadas, concluyendo que la conducta de la demandante justificaba su despido.

En el ámbito legal y constitucional, es crucial examinar si se ha respetado el principio de presunción de inocencia en la valoración de las pruebas y si la Sentencia ha ofrecido una fundamentación adecuada para confirmar el despido. También es importante determinar si se ha brindado a la recurrente la oportunidad de ejercer su derecho de defensa de manera efectiva.

El Tribunal Constitucional deberá evaluar críticamente los razonamientos y conclusiones de la Sentencia impugnada a la luz de la doctrina previa y los principios establecidos en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva y el principio de presunción de inocencia. En última instancia, deberá decidir si la Sentencia vulnera los derechos fundamentales de la recurrente y si procede la concesión de amparo en este caso.

▪ Análisis

El asunto sometido a consideración versa sobre la cuestión de si el despido disciplinario de una auxiliar de clínica del Hospital de Jove, Gijón, debido a presuntas ofensas injuriosas vertidas por escrito y publicadas en un diario, vulnera los derechos fundamentales a la presunción de inocencia (artículo 24.2 CE) y a la libertad de expresión (artículo 20.1.a CE), de acuerdo con la

queja presentada. La Sentencia por examinar, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, declaró procedente el despido, lo que desencadenó la solicitud de amparo.

El argumento principal esbozado por el Tribunal se concentra en la naturaleza del derecho fundamental a la presunción de inocencia en el contexto laboral. Se argumenta que, en situaciones de despido disciplinario por parte del empleador, el enjuiciamiento de la culpabilidad del trabajador no se asemeja al proceso penal, ya que el objetivo no es determinar la inocencia o culpabilidad del individuo, sino más bien justificar la conducta que ha llevado al despido. La jurisprudencia previa, reflejada en sentencias como la 30/1992, establece la aplicabilidad de la presunción de inocencia en el ámbito laboral solo al proceso penal, no a los procedimientos laborales, debido al carácter dispositivo y la ausencia de *ius puniendi* estatal en el contexto laboral.

El foco central del análisis se desplaza hacia el derecho a la libertad de expresión, garantizado por el artículo 20.1.a de la Constitución. Se argumenta que la imputación del escrito a la trabajadora y la subsiguiente decisión de despido necesitaban un respaldo probatorio sólido y no meras conjeturas. La participación de la trabajadora en la redacción del comunicado periodístico, firmado por su esposo, no puede basarse únicamente en la relación conyugal entre ambos, ya que ello afectaría la individualidad y autonomía de cada uno y socavaría el ejercicio individual del derecho fundamental a la libertad de expresión.

En la evaluación crítica de la Sentencia, se cuestiona la validez del indicio de participación de la trabajadora en el escrito. La presunción de colaboración entre cónyuges se considera insuficiente para atribuir la autoría del comunicado a la trabajadora, especialmente considerando que no contenía detalles específicos que solo ella pudiera conocer. Además, se cuestiona la conclusión de la Sentencia que afirma que la trabajadora tenía la responsabilidad de disentir públicamente del comunicado para evitar su imputación. Esta idea se rechaza, ya que imponer la responsabilidad de expresar desacuerdo con un punto de vista ajeno, bajo amenaza de sufrir consecuencias adversas, contradice el ejercicio auténtico de la libertad de expresión.

En última instancia, la Sentencia impugnada se considera violatoria del derecho fundamental a la libertad de expresión, ya que no respetó el principio de presunción de inocencia en el ámbito laboral y atribuyó la autoría de un escrito a la trabajadora basándose en una relación conyugal y en su falta de reacción al mismo. En consecuencia, se argumenta que el despido disciplinario se basó en una infracción de la libertad de expresión y se solicita el amparo, con la readmisión de la trabajadora y el abono de salarios dejados de percibir.

En base a lo expuesto, la crítica se dirige a la interpretación errónea de la Sala en relación con la atribución de responsabilidad a la trabajadora y la imposición de una carga desproporcionada sobre ella para desvincularse del comunicado de prensa. La Sentencia impugnada se considera en contradicción con los principios constitucionales de libertad de expresión y presunción de inocencia en el contexto laboral, lo que respalda la solicitud de amparo presentada.

- Extracto

Se discute el despido disciplinario de una auxiliar de clínica en un hospital, debido a supuestas ofensas injuriosas expresadas por escrito y públicamente hacia la Gerencia y Dirección de la empresa. Se argumenta que esta acción vulneró su libertad de expresión, amparada por el artículo 20.1 a) de la Constitución Española (CE).

Se establece que para justificar el despido disciplinario y garantizar el respeto al derecho fundamental a la libertad de expresión, era esencial contar con pruebas sólidas que respaldaran la acusación hacia la trabajadora. Conjeturas o sospechas no eran suficientes para tal fin.

Se cuestiona la base de atribuir a la trabajadora la participación en la redacción de un comunicado periodístico firmado por su esposo. Esta atribución no puede basarse exclusivamente en su relación conyugal, ya que esto anularía la individualidad y autonomía de cada cónyuge en el contexto de su derecho fundamental a la libertad de expresión.

Se señala que el hecho de que la trabajadora haya optado por el silencio no puede considerarse como prueba de su implicación en el escrito firmado por su esposo. No existe una justificación legítima que permita al tribunal establecer una conexión entre el silencio y una consecuencia tan grave como el despido disciplinario.

Finalmente, se menciona que el derecho fundamental a la presunción de inocencia no es aplicable en el ámbito de las relaciones laborales, haciendo referencia a sentencias anteriores (SSTC 30/1992 y 53/1995).

**Sentencia 37: STC núm. 186/2000, de 10 de julio. (BOE núm. 192, de 11 de agosto de 2000).
ECLI:ES:TC:2000:186**

- Síntesis descriptiva

Iniciado por el señor Cirilo José Manuel Pérez Gutiérrez, se plantea un recurso en relación al Auto emitido por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo y a las Sentencias provenientes tanto del Tribunal Superior de Justicia de Asturias como de un Juzgado de lo Social de Avilés. Estas decisiones judiciales avalaron la procedencia del despido llevado a cabo por la empresa Ensidesa en su contra.

- Síntesis analítica

La sentencia se refiere a un caso en el que se alega la violación de varios derechos, incluyendo la intimidad personal, la propia imagen, la tutela judicial, la prueba, un proceso con garantías y la igualdad. En este contexto, una empresa ha implementado un sistema de circuito cerrado de televisión para supervisar ciertos puestos de trabajo. Se argumenta que esta medida está justificada y es proporcionada, siguiendo la jurisprudencia establecida en la Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000.

- Resumen

El caso se refiere a un cajero de una empresa (ENSIDESA) que fue despedido debido a irregularidades financieras detectadas en la sección de textil y calzado del economato donde trabajaba. La empresa instaló un sistema de circuito cerrado de televisión enfocado en las cajas registradoras y el mostrador de mercancías, que resultó en pruebas de comportamiento indebido por parte del cajero y de otros empleados.

El demandante presentó una demanda por despido improcedente y otras pretensiones. El Juzgado de lo Social dictó una sentencia declarando la procedencia del despido. Se consideró que la utilización de las cintas de vídeo como prueba era legítima, ya que se realizó con el objetivo de vigilar el comportamiento laboral y no la intimidad personal. Se concluyó que el actor tenía capacidad para discernir sus actos y que no había sufrido una pérdida de voluntad o

consciencia debido a su epilepsia. Además, se desestimó la existencia de discriminación en las sanciones impuestas a los empleados.

El demandante interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina. Sin embargo, se inadmitió por falta de relación precisa de la contradicción alegada y por la falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste.

El demandante alega violaciones de diversos derechos fundamentales, incluyendo el derecho a la igualdad ante la ley, el derecho a la tutela judicial efectiva, el derecho a la intimidad y a la propia imagen, el derecho de acceso a los recursos, y los derechos a un proceso con todas las garantías y a la presunción de inocencia.

- Análisis

En el caso sub iudice, se presenta una situación jurídica de relevante envergadura que involucra cuestiones fundamentales en el ámbito del derecho laboral. Los argumentos presentados por las partes litigantes giran en torno a la interpretación y aplicación de ciertas disposiciones legales que regulan el ejercicio del poder de dirección del empleador, específicamente en lo concerniente a la posibilidad de vigilancia de las comunicaciones electrónicas y telemáticas de los trabajadores en el entorno laboral.

Los demandantes, en su calidad de trabajadores, sustentan su posición en la preservación de su derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, prerrogativas consagradas no solo a nivel legislativo, sino también en el propio texto constitucional. Argumentan que las comunicaciones electrónicas, si bien pueden tener lugar en el ámbito laboral, continúan amparadas por el manto protector de la dignidad humana, la cual persiste incólume en cualquier contexto, incluyendo el productivo. Aducen que el empleador, si bien ostenta facultades de dirección y control, no puede traspasar los límites de la inviolabilidad de la esfera personal de los trabajadores, máxime cuando dichas comunicaciones no guardan relación con el desempeño laboral.

Por su parte, la entidad empleadora, en su calidad de demandada, esgrime una concepción del poder de dirección que encuentra su basamento en la necesidad imperante de resguardar la

seguridad de la organización, la integridad de los sistemas informáticos y la garantía de la productividad. Se aprecia aquí un conflicto entre el *ius variandi* empresarial y los derechos fundamentales de los trabajadores, generando una tensión que debe ser dirimida por la autoridad judicial. Argumenta que el ordenamiento jurídico confiere al empleador una serie de facultades implícitas para adoptar medidas que aseguren el adecuado funcionamiento de la empresa, sosteniendo que la vigilancia de las comunicaciones electrónicas constituye una manifestación razonable de dichas atribuciones inherentes.

El Tribunal Constitucional, al acometer el análisis de la cuestión planteada, se enfrenta a la necesidad de ponderar los derechos fundamentales en colisión, a saber, el derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones versus las prerrogativas empresariales en el contexto de su poder de dirección. En tal sentido, su labor se enmarca en la delicada tarea de realizar un juicio de proporcionalidad, ponderando los intereses contrapuestos y determinando si la injerencia en los derechos de los trabajadores encuentra una justificación suficiente en pos del interés legítimo de la empresa.

La *ratio decidendi* del Tribunal descansa, en última instancia, en el reconocimiento de que si bien el empleador ostenta un margen de discrecionalidad en el ejercicio de su poder de dirección, este no puede manifestarse de manera desmedida o arbitraria, pues se encuentra delimitado por los valores y principios constitucionales que rigen el ámbito laboral. Así, el Tribunal pondera que la vigilancia de las comunicaciones electrónicas, si bien puede ser admitida en circunstancias excepcionales y debidamente justificadas, debe sujetarse a criterios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, a fin de evitar una vulneración desproporcionada de los derechos fundamentales de los trabajadores.

No obstante, es menester realizar una evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones esbozados por el Tribunal. Si bien su esfuerzo por armonizar los intereses en juego es encomiable, podría argumentarse que la sentencia podría haber sido más rigurosa en la delimitación de los supuestos fácticos en los cuales la vigilancia de las comunicaciones podría ser legítima. Asimismo, el Tribunal podría haber profundizado en la definición de parámetros concretos para la valoración de la proporcionalidad en cada caso, a fin de otorgar mayor seguridad jurídica a empleadores y trabajadores por igual.

En términos de la doctrina previa, la sentencia se alinea con un enfoque progresista en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el entorno digital. Se inscribe en la tendencia jurisprudencial que busca salvaguardar la dignidad humana en todas las manifestaciones de la relación laboral, extendiendo los principios tradicionales del derecho laboral a la esfera digital. No obstante, la sentencia también se nutre de las nociones clásicas de la potestad empresarial y su alcance, adoptando una postura de equilibrio que busca salvaguardar tanto los derechos individuales como los intereses legítimos de las empresas en el marco de una sociedad cada vez más tecnológica y globalizada.

En conclusión, el análisis de los fundamentos jurídicos presentados en el texto revela una compleja intersección entre los derechos fundamentales de los trabajadores y las prerrogativas empresariales en el contexto de las comunicaciones electrónicas en el ámbito laboral. El Tribunal Constitucional, en su misión de arbitrar este conflicto, adopta un enfoque que busca equilibrar estas tensiones, otorgando primacía a la protección de la dignidad humana en consonancia con los valores constitucionales. No obstante, cabría considerar la posibilidad de una mayor precisión en la delineación de los parámetros de proporcionalidad y necesidad en aras de brindar una mayor claridad normativa a las partes involucradas.

▪ Extracto

El análisis se centra en la instalación de un circuito cerrado de televisión en el lugar donde el demandante ejercía su labor. Se sostiene que esta medida fue razonable y equilibrada, no vulnerando el derecho a la intimidad personal (artículo 18.1 CE). La jurisprudencia previa relacionada con el derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral es citada como referencia. Se destaca la importancia de que el empresario ejerza sus facultades de vigilancia y control sin infringir la intimidad de los empleados.

La falta de notificación previa al Comité de empresa y a los trabajadores afectados sobre la instalación del circuito cerrado de televisión se considera irrelevante desde la perspectiva constitucional. Además, se argumenta que las grabaciones videográficas como prueba documental no son obtenidas ilícitamente y pueden ser usadas en procesos judiciales, siempre que cumplan con garantías de autenticidad.

Se señala que el derecho a la presunción de inocencia no puede ser alegado en el contexto de las relaciones laborales, y se refuta la vulneración del principio de igualdad al comparar hechos diferentes. Respecto a las decisiones tomadas por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, se concluye que la solicitud de seleccionar una única Sentencia por motivo de contradicción no viola el artículo 24.1 CE.

El análisis comienza con las alegaciones específicas de violaciones de derechos dirigidas hacia la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en línea con la naturaleza subsidiaria del recurso de amparo. También se enfatiza que el recurso de casación para la unificación de doctrina no es adecuado para corregir hechos probados ni reevaluar elementos fácticos.

Sentencia 38: STC núm. 282/2000, de 27 de noviembre. (BOE núm. 4, de 04 de enero de 2001). ECLI:ES:TC:2000:282

- Síntesis descriptiva

Recurso de amparo constitucional interpuesto por doña Adoración Rodríguez Holguín en contra de la resolución emitida por la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, la cual, tras anular los fallos previos, rechazó su solicitud de salvaguardia de su reputación en el litigio contra Wendy Restaurants Spain, S.A.

- Síntesis analítica

Presunta infracción al derecho a la dignidad y al honor: comunicación de carácter interna en una compañía relativa a la terminación de un contrato laboral por motivos disciplinarios, la cual no denigra ni desacredita de manera individual a la empleada involucrada.

- Resumen

La parte recurrente, quien desempeñaba sus labores en la entidad denominada Wendy Restaurants Spain, S.A. en calidad de encargada de primera, recibió notificación de su despido a través de una misiva con fecha del 20 de julio de 1990. En esta comunicación, se argumentaba que había ocultado a la Dirección ciertos datos relevantes respecto a la organización de una celebración de cumpleaños en una unidad de la compañía ubicada en la Puerta del Sol (Madrid). Se alegaba que dicha acción implicaba abuso de confianza y resultaba en un grave fraude que causaba perjuicio económico a la empresa.

Posteriormente, el 24 del mismo mes, el Jefe de Personal de la empresa, don Antonio Casal Mínguez, distribuyó una circular informativa a toda la plantilla. En dicha circular se afirmaba que la decisión de la empresa se había visto compelida por la actuación de la Sra. Rodríguez en un acto fraudulento, al ocultar información sobre el cumpleaños en la unidad de Sol, la cual dirigía anteriormente. Además, se señalaba que había intentado involucrar a un compañero de rango inferior en este acto, ordenándole no divulgar dicha información a la oficina central. La circular continuaba con una declaración sobre la importancia de erradicar los abusos y exigir

responsabilidad, especialmente entre los mandos, con el propósito de fortalecer al equipo y garantizar el futuro de la empresa y sus empleados. Finalmente, se resaltaba que la sociedad no podía tolerar tales conductas, particularmente en aquellos que ocupaban posiciones directivas, dado que estas faltas repercutían negativamente en la gestión de la empresa y en el respeto hacia los subordinados.

La parte demandante presentó una demanda por despido el 5 de agosto de 1990 contra Wendy Restaurants Spain, S.A., la cual fue conocida por el Juzgado de lo Social núm. 19 de Madrid. La sentencia emitida el 5 de octubre de 1990 declaró que el despido de la actora era improcedente. Se estableció que la reserva y posterior cancelación del evento de cumpleaños, así como su traslado a otra unidad sin reserva previa y el pago de consumiciones a precio normal, respondían a motivaciones legítimas de la trabajadora que no implicaban mala fe ni intención de perjudicar a la empresa. Un auto posterior del mismo juzgado, emitido el 2 de noviembre de 1990, declaró firme la sentencia y autorizó su ejecución.

La recurrente interpuso una demanda de protección civil de su derecho al honor, intimidad y propia imagen contra la empresa y el Jefe de Personal, bajo los preceptos de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, debido a la difusión de la mencionada circular a toda la plantilla. La sentencia del Juzgado de Primera Instancia núm. 15 de Madrid, fechada el 17 de enero de 1992, estimó parcialmente la demanda, sosteniendo que la circular constituía una intromisión ilegítima en el derecho al honor de la demandante. Se argumentó que esta acción no se basaba en una obligación legal para facilitar el control de los despidos por el comité de empresa, sino que tenía un propósito de escarmiento que menoscababa la reputación de la demandante dentro de la plantilla. En consecuencia, se condenó a la empresa y al Jefe de Personal a pagar a la demandante la suma de ochocientas mil pesetas de forma directa y solidaria.

La sentencia anterior fue apelada por la empresa y por don Jesús Casal Mínguez, y la Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid, de fecha 1 de abril de 1993, la estimó parcialmente. La Audiencia Provincial modificó el pronunciamiento sobre las costas, pero mantuvo en lo demás la sentencia de instancia. Se consideró que la carta de despido no constituía una infracción al honor, pero la circular de la empresa sí lo era, ya que su propósito no era simplemente comunicar el despido y sus motivos al comité de empresa, sino otro motivo, como la ejemplaridad.

La empresa y el Sr. Casal presentaron recurso de casación contra la sentencia anterior, argumentando infracción de los arts. 7.7, 2 y 8 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, y vulneración del art. 20 CE. La Sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, de fecha 30 de abril de 1997, declaró que el recurso tenía fundamento y anuló la sentencia de la Audiencia Provincial, revocando la sentencia de instancia. La Sala consideró que el hecho de que la plantilla conociera el despido por comunicación directa de la empresa no constituía base para una intromisión ilegítima en el honor. Se argumentó que la plantilla también podría haber tenido conocimiento a través del comité de empresa, que no estaba legalmente obligado a guardar silencio sobre las sanciones. Además, se destacó que la difusión de la circular se limitó a los establecimientos de la empresa y tuvo fines disciplinarios y ejemplarizantes.

La demanda de amparo se fundamenta en la alegación de que el Tribunal Supremo vulneró el derecho al honor, intimidad y propia imagen de la recurrente. Se argumenta que la sentencia de casación infringe el art. 7.7 de la Ley Orgánica 1/1982, que considera intromisión ilegítima la difusión de expresiones o hechos que difamen o menoscaben la consideración ajena. Se sostiene que la circular de la empresa constituyó una intromisión ilegítima al contener imputaciones falsas que afectaron su prestigio profesional, con fines ejemplarizantes. La demandante solicita que se emita una sentencia que confirme la decisión del juzgado y de la Audiencia.

▪ Análisis

En el caso subyacente, se presenta un recurso de amparo que gira en torno a la cuestión de si la difusión de una circular por parte de una empresa a toda su plantilla, comunicando el despido de una trabajadora y las razones que llevaron a esta decisión, constituye una intromisión ilegítima en el honor de la recurrente, amparado por el artículo 18.1 de la Constitución Española (CE). La recurrente argumenta que las afirmaciones contenidas en la circular, que afectaron su prestigio profesional, vulneraron su derecho al honor. Para analizar esta cuestión, el Tribunal Constitucional abordó tanto los argumentos presentados por las partes involucradas como los fundamentos legales y constitucionales pertinentes.

En el marco de los argumentos presentados por las partes, se vislumbra la preocupación de la recurrente por la reputación que las afirmaciones en la circular podrían generar en su entorno

laboral, considerando que dichas afirmaciones eran lesivas para su prestigio profesional. En contraposición, la empresa y el Sr. Casal alegan que la circular no contenía expresiones insultantes ni descalificadoras, sino que simplemente informaba sobre el despido y sus razones, amparados en sus derechos a la libertad de expresión e información según el artículo 20.1 de la CE. El Ministerio Fiscal, por su parte, sostiene que la circular atacó el honor de la recurrente y que este derecho debería prevalecer sobre la libertad de información, ya que el acto de difusión de la empresa no estaba amparado por esta última.

El Tribunal Constitucional, en su evaluación, parte de la premisa de que su competencia no se limita a verificar la razonabilidad de la motivación de la Sentencia impugnada, sino que debe resolver un eventual conflicto entre los derechos en cuestión, asegurando que la ponderación realizada por los órganos judiciales respeta la definición constitucional de dichos derechos y sus límites. En este contexto, se centra en discernir si el contenido de la comunicación difundida por la empresa a la plantilla constituye una intromisión ilegítima en el derecho al honor de la recurrente, teniendo en cuenta que el prestigio profesional también puede ser considerado parte de dicho honor, en línea con su doctrina previa.

El Tribunal reconoce que el prestigio profesional puede en ciertos casos constituir una manifestación del derecho al honor protegido por el artículo 18.1 CE. Sin embargo, al analizar el contenido de la circular en cuestión, concluye que las afirmaciones contenidas en esta no constituyen una intromisión en el honor personal de la recurrente. A pesar de las calificaciones que la empresa realiza sobre la conducta que motivó el despido, el Tribunal considera que estas no son insultantes ni descalificadoras, y que simplemente expresan la valoración que la empresa hace de la conducta en cuestión.

El Tribunal también subraya que no toda crítica o información sobre la actividad laboral o profesional de una persona constituye una afrenta a su honor personal. Asimismo, enfatiza que el derecho al honor prohíbe referirse a una persona de manera insultante o injuriosa, pero no necesariamente garantiza la imagen que la persona quisiera tener, sino más bien la indemnidad de la imagen que otros tienen de ella. En este contexto, el Tribunal concluye que la circular en cuestión no afectó directamente la consideración y dignidad individuales de la recurrente, no siendo por tanto una vulneración del derecho al honor.

En síntesis, la sentencia aborda la delicada interacción entre el derecho al honor y las libertades de expresión e información. Sin embargo, la decisión del Tribunal podría ser vista desde una perspectiva crítica en cuanto a su percepción de las afirmaciones en la circular como no lesivas para el honor, especialmente considerando la naturaleza del contenido y la repercusión que este podría tener en el entorno laboral. Además, esta sentencia se alinea con su doctrina previa al destacar que el prestigio profesional puede ser protegido por el derecho al honor, pero la evaluación precisa de cuándo se produce una vulneración sigue siendo un aspecto que podría generar interpretaciones variadas y que requiere consideraciones adicionales.

▪ Extracto

La circular informativa acerca de las circunstancias relativas al despido de la parte recurrente, la cual fue comunicada a la totalidad del personal de la empresa, no hace uso de términos insultantes, ofensivos o denigrantes. En su contenido no se observa ninguna descalificación dirigida hacia la persona de la empleada, sino que se restringe a proporcionar a los empleados información sobre la terminación del contrato de la recurrente y los motivos que fundamentan dicho despido, coincidentes con los expuestos en la carta de despido. En virtud de lo expuesto, no se puede considerar que esta acción haya menoscabado la reputación laboral de la afectada ni, en consecuencia, haya configurado una invasión a su dignidad personal [FJ 5].

La reputación profesional o laboral, como manifestación inherente al derecho al honor resguardado por el artículo 18.1 de la Constitución Española, puede ostentar relevancia en este contexto (Sentencias del Tribunal Constitucional 223/1992 y 180/1999) [FJ 3].

No resulta necesario formular un pronunciamiento acerca de si la conducta de la empresa encontraba protección en virtud del artículo 20.1 de la Constitución Española [FJ 6].

La jurisdicción de este Alto Tribunal no se encuentra limitada meramente a la evaluación de la coherencia en la motivación de la resolución judicial impugnada, sino que debe resolver situaciones de conflicto potencial entre los derechos en contienda, tal como han sentenciado previas resoluciones del Tribunal Constitucional (Sentencias 57/1999 y 112/2000) [FJ 2].

Sentencia 39: STC núm. 198/2001, de 4 de octubre. (BOE núm. 266, de 06 de noviembre de 2001). ECLI:ES:TC:2001:198

- Síntesis descriptiva

A instancias de don Luis Jesús Garrido López, en contra del Auto emitido por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo y las Sentencias provenientes del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y un Juzgado de lo Social, que rechazaron su reclamación en contra de Casino Gran Madrid, S.A. por motivo de despido.

- Síntesis analítica

Presunta violación del derecho a la garantía judicial efectiva (integridad): despido de un empleado que no constituye represalia por su denuncia de discrepancias documentales.

- Resumen

El recurrente en amparo, quien ocupaba el cargo de subjefe de caja en Casino Gran Madrid, alertó sobre una posible irregularidad en la documentación durante su turno de trabajo el 8 de abril de 1995. Informó al subdirector de juego, quien estaba a cargo en ese momento, sobre la situación y trató de contactar al Servicio de Control de Juegos de Azar, sin éxito. Intentó localizar a la policía por su cuenta, y finalmente dos agentes de la Guardia Civil llegaron al casino debido a llamadas realizadas por el recurrente. Después de la intervención de la Guardia Civil, el subdirector de juego le ordenó al recurrente abandonar el casino.

Al día siguiente, la dirección del casino le comunicó al recurrente que estaba en permiso retribuido. Posteriormente, el recurrente denunció la irregularidad ante el Servicio de Control de Juegos de Azar y se abrieron diligencias informativas, que se archivaron por falta de indicios de un delito. El casino envió un telegrama al recurrente comunicando su despido por transgresión de la buena fe contractual, alegando que su comportamiento había llevado a la presencia innecesaria de la Guardia Civil en el casino.

El recurrente presentó una demanda por despido, buscando que se declarara nulo o, en su defecto, improcedente. El Juzgado de lo Social declaró la improcedencia del despido, alegando que el comportamiento del actor no justificaba una sanción tan grave y que no se había impedido su acceso al Servicio de Control de Juegos de Azar. Sin embargo, rechazó la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva.

El demandante recurrió la sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que desestimó su recurso, sosteniendo que la causa del despido no fue la denuncia ante el Servicio de Control de Juegos de Azar, sino su conducta previa, que consideró inapropiada para su categoría profesional. El demandante luego presentó un recurso de casación ante el Tribunal Supremo, pero este recurso fue inadmitido por falta de contradicción entre la sentencia impugnada y una sentencia invocada como contraste.

El recurrente impugna las resoluciones judiciales alegando que vulneran su derecho a la libertad de expresión y a la tutela judicial efectiva, argumentando que su despido no tiene una base real y que su conducta fue correcta. Pide que se declare nulo el despido.

En resumen, el caso involucra al recurrente, quien denunció una irregularidad en el casino donde trabajaba y posteriormente fue despedido. Las resoluciones judiciales previas rechazaron su alegación de que su despido violó sus derechos fundamentales. El recurrente busca que se reconozcan sus derechos a la tutela judicial efectiva y a la libertad de expresión, solicitando la anulación de las decisiones judiciales anteriores y la nulidad de su despido.

▪ Análisis

En el presente caso, se somete a la consideración de este Tribunal la presunta vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la libertad de expresión del recurrente. El argumento central se centra en la afirmación de que su despido fue una represalia empresarial en respuesta a su intento de denunciar una posible irregularidad ante la autoridad competente. En este sentido, se invoca el artículo 24.1 de la Constitución Española (CE) como garantía de indemnidad, así como el artículo 20.1.a CE. La empresa se opone a estas alegaciones, marcando la controversia que se traslada al análisis del Tribunal Constitucional.

De manera preponderante, el recurrente y el Ministerio Fiscal aducen que el despido del recurrente constituye una respuesta desproporcionada de la empresa ante su intención de denunciar una supuesta irregularidad. Alegan que el tribunal no declaró la nulidad del despido, lo que confirmaría la vulneración de derechos constitucionales. En contraposición, la empresa Casino de Juego Gran Madrid, S.A., se opone a estas afirmaciones, tal como se expone en el relato de antecedentes.

Se plantea una cuestión procesal relevante sobre si la supuesta vulneración del derecho a la libertad de expresión (artículo 20.1.a CE) puede ser considerada en este recurso de amparo, dado que no fue invocada en la vía judicial previa. El Tribunal Constitucional establece que la doctrina aplicable exige que la cuestión constitucional sea puesta de manifiesto en la vía judicial con la suficiente claridad para permitir que los órganos judiciales la aborden y reparen cualquier vulneración de derechos. A pesar de la flexibilidad en la interpretación del requisito del artículo 44.1.c de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC), no puede eliminarse la exigencia de invocación explícita del derecho fundamental que supuestamente ha sido vulnerado. En este caso, el recurrente no cumplió con esta exigencia al no invocar expresamente la lesión del derecho a la libertad de expresión en las instancias judiciales previas.

En cuanto a la alegada lesión del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE), el Tribunal Constitucional establece que la prohibición de utilizar medidas disciplinarias o de despido en represalia por el ejercicio legítimo de derechos fundamentales es aplicable cuando el despido se configura como una reacción empresarial al previo ejercicio del trabajador de acciones judiciales destinadas a proteger sus derechos laborales. Esta garantía de indemnidad no solo se refiere al ejercicio de la acción judicial, sino también a actos preparatorios o previos a la misma. La doctrina constitucional destaca que esta protección se extiende al ámbito laboral y prohíbe medidas represivas en respuesta a acciones dirigidas a tutelar los derechos.

Desde esta perspectiva, el Tribunal rechaza que exista en el caso en cuestión una lesión del derecho a la tutela judicial efectiva. Se argumenta que no hubo impedimento por parte de la empresa para que el recurrente se dirigiera al Servicio de Control de Juegos de Azar, y que finalmente presentó la denuncia luego de que se le comunicara su situación de permiso retribuido. El tribunal enfatiza que el despido no fue motivado por la denuncia en sí, sino por

el comportamiento del recurrente durante los hechos en cuestión, considerando que dicho comportamiento no se ajustó a la profesionalidad esperada de un empleado de su categoría.

En última instancia, el Tribunal Constitucional señala que no es su función juzgar si el despido disciplinario fue proporcionado a la conducta del trabajador, ya que este aspecto corresponde a la jurisdicción ordinaria. Su tarea se limita a determinar si el despido constituye una reacción empresarial lesiva de la garantía de indemnidad protegida por el artículo 24.1 CE. En este caso, concluye que no se ha demostrado que el despido tuviera como motivo principal la denuncia del recurrente y, por lo tanto, no procede declarar la nulidad del mismo.

En conclusión, el Tribunal Constitucional aborda la alegación de vulneración de los derechos del recurrente a la tutela judicial efectiva y a la libertad de expresión. Evalúa la invocación de dichos derechos en las instancias judiciales previas y determina que la alegación de lesión del derecho a la libertad de expresión no fue correctamente invocada. Respecto a la tutela judicial efectiva, el Tribunal establece que la garantía de indemnidad se aplica en casos de represalias empresariales por el ejercicio de derechos fundamentales, pero en este caso, no se ha demostrado que el despido tuviera como motivo principal la denuncia del recurrente. Por tanto, se rechaza la pretensión de nulidad del despido.

- Extracto

En el presente caso, no se ha obstruido el ejercicio del deber cívico de denunciar delitos públicos ni una actitud preventiva para evitar posibles responsabilidades derivadas de la presunta irregularidad documental. Las Sentencias impugnadas han razonado adecuadamente al determinar que el motivo del despido no fue la denuncia del actor, sino su comportamiento durante la noche en cuestión. La empresa consideró que ese comportamiento no era acorde con la profesionalidad esperada de un empleado de su posición [FJ 4].

La cuestión de si el despido disciplinario del recurrente fue proporcionado en relación con su conducta y categoría laboral no es competencia de esta instancia, sino que corresponde a la jurisdicción ordinaria [FJ 4].

La garantía de indemnidad amparada en el artículo 24.1 de la Constitución Española abarca tanto el ejercicio de la acción judicial como los actos preparatorios o previos a ella, según lo han establecido previas sentencias del Tribunal Constitucional [FJ 3].

El demandante de amparo no ha cumplido con el requisito de invocar el derecho a la libertad de expresión en la vía judicial. No solo omite citar el precepto constitucional ni mencionar su nombre legal, sino que también falta la presentación del contenido del derecho que se considera violado. Esta omisión es relevante desde el punto de vista constitucional, ya que no permite que los órganos judiciales se pronuncien sobre la supuesta infracción al presentar el caso ante el Tribunal Constitucional [FJ 2].

El requisito de previa invocación del derecho fundamental vulnerado es una consecuencia del carácter subsidiario del recurso de amparo y al mismo tiempo protege los derechos de las otras partes involucradas en el proceso judicial, como lo han establecido sentencias anteriores del Tribunal Constitucional [FJ 2].

**Sentencia 40: STC núm. 14/2002, de 28 de enero. (BOE núm. 52, de 01 de marzo de 2002).
ECLI:ES:TC:2002:14**

- Síntesis descriptiva

Interpuesta por el señor Emeterio Díaz Terán, se erige la presente acción contra el Auto emitido por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y la Sentencia emanada del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Dichos pronunciamientos, en concordancia, han declarado la improcedencia del despido ejecutado por la entidad Iber-Swiss Catering, S.A.

- Síntesis analítica

Presunta afectación al derecho a la libertad sindical: rescisión laboral desprovista de señales de discriminación basada en afiliación sindical, aun cuando adolezca de fundamentación, conllevando a su consideración como improcedente.

- Resumen

El presente caso emerge de la interposición de un recurso de amparo por parte de don Emeterio Díaz Terán, representado legalmente por la Procuradora de los Tribunales doña Rosario Villanueva Camuñas. Este recurso de amparo se dirige contra determinadas resoluciones judiciales que han adquirido relevancia en el contexto del proceso en cuestión.

El conflicto se fundamenta en una serie de hechos preexistentes que enmarcan la situación del demandante. Emeterio Díaz Terán, en calidad de jefe de contabilidad de la empresa Iber-Swiss Catering, S.A., se vio objeto de un despido comunicado mediante carta con fecha del 21 de noviembre de 1995. En esta comunicación se le atribuía directamente una discrepancia contable entre la tesorería y la contabilidad de la empresa, por un importe de 15 millones de pesetas. Este desencuentro se originó durante el período en que la responsable del departamento se ausentó por motivos vacacionales.

La trama legal comienza con la presentación de una demanda relacionada con el despido ante el Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid. Dicho juzgado, en una Sentencia datada el 8 de

febrero de 1996, declaró la nulidad del despido de Emeterio Díaz Terán, argumentando que este acto atentaba contra derechos fundamentales consagrados en los artículos 14 y 28 de la Constitución Española. Los hechos probados en esta Sentencia plasmaron aspectos reveladores de la situación, tales como la omisión del actor en el organigrama directivo elaborado en septiembre de 1993, su ausencia en reuniones de mandos intermedios durante los dos años previos y el recibimiento de múltiples felicitaciones por escrito. Entre estas pruebas se evidenció que el trabajador había sido convocado a reuniones de mando intermedio previamente. Además, se reflejó que la empresa le solicitó permanecer en la compañía durante agosto, dado su rol de responsabilidad y confianza, aspecto que motivó una demanda por vacaciones que fue exitosa en el Juzgado de lo Social núm. 2 de Madrid. Emeterio Díaz Terán también presentó una demanda por antigüedad, junto con otros trabajadores, y otra relacionada con días festivos, aunque esta última fue rechazada por el Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid en 1994. La Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Servicios de UGT de Madrid también presentó una demanda de tutela de la libertad sindical contra la empresa, la cual resultó en una sentencia favorable por parte del Juzgado de lo Social núm. 32 de Madrid en enero de 1996.

La Sentencia del Juzgado de lo Social destaca la discriminación sistemática que la empresa ha mantenido desde 1993 hacia los trabajadores afiliados a UGT, haciendo hincapié en la omisión del actor en el organigrama directivo y su ausencia en reuniones de mandos intermedios, a pesar de haber sido previamente convocado. Se resalta el hecho de que la empresa no permitió la audiencia previa de la delegada sindical tras el despido de Emeterio Díaz Terán. Estos elementos denotan un patrón antisindical por parte de la empresa. La Sentencia concluye que los indicios de discriminación se encuentran debidamente sustentados, puesto que la empresa no logró probar una razón objetiva que justificara la medida adoptada.

En respuesta, la empresa apeló la Sentencia del Juzgado de lo Social, presentando siete motivos de recurso de suplicación. La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha del 3 de junio de 1997, concedió parcialmente el recurso, revocando parcialmente la Sentencia de instancia y declarando el despido como improcedente. La Sala efectuó modificaciones en el relato de los hechos, pero mantuvo en esencia los indicios que habían llevado a la Sentencia inicial a declarar la nulidad del despido. No obstante, consideró

que estos indicios no eran suficientes para justificar la nulidad, lo que generó la queja presentada.

Emeterio Díaz Terán, a través de su recurso de amparo, alega que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid vulneró sus derechos de libertad sindical e igualdad al revocar la nulidad del despido. Argumenta que, aunque los indicios pueden ser débiles, si la empresa no demuestra una justificación objetiva y razonable para el despido, en virtud de la inversión de la carga de la prueba, la consecuencia debería ser la declaración de nulidad en lugar de la improcedencia.

En resumen, el recurso de amparo se deriva de un proceso legal complejo que involucra un despido controvertido, acusaciones de discriminación y una revisión de los tribunales que conduce a la declaración de improcedencia del despido. La cuestión se centra en la interpretación de los indicios de discriminación y su peso en la decisión judicial.

▪ Análisis

En el caso objeto de análisis, se plantea un recurso de amparo en el que el recurrente alega que su despido ha conculcado sus derechos de libertad sindical e igualdad. Afirmar que los indicios de discriminación y de actitud antisindical que llevaron a la declaración de nulidad de su despido en primera instancia siguen siendo válidos, y sostiene que un despido sin causa justificada y con indicios de discriminación debe ser declarado nulo en lugar de improcedente. La empresa, por su parte, argumenta que no existen indicios suficientes para considerar un panorama discriminatorio y que la controversia debe centrarse en la procedencia o improcedencia del despido. El Fiscal considera que no hubo vulneración del derecho fundamental de libertad sindical.

El Tribunal comienza por delimitar el objeto del recurso, subrayando que la queja del recurrente sobre la vulneración de su derecho a la igualdad queda subsumida en el derecho a la libertad sindical, a menos que la discriminación impugnada involucre aspectos explícitamente proscritos por el artículo 14 de la Constitución. En este caso, la discriminación alegada se basa en la actividad sindical del recurrente, por lo que el Tribunal considera que no hay una vulneración diferenciada del artículo 14.

El análisis del Tribunal se centra en determinar si el actor ha sufrido una conducta empresarial contraria a su derecho fundamental de libertad sindical. Para ello, se hace referencia a la normativa que sanciona la discriminación en el empleo por razones sindicales y se menciona la doctrina de la inversión de la carga de la prueba en estos casos. Se destaca que la carga de probar la existencia de causas suficientes para justificar el despido recae en el empresario, y debe explicar por sí mismas el despido para eliminar sospechas de vicios.

El Tribunal enfatiza la importancia de los indicios racionales en los casos de presunta discriminación, y que el demandante debe aportar elementos que permitan alcanzar una creencia racional sobre la certeza de la vulneración alegada. Se destaca la necesidad de aportar una "prueba verosímil" o "principio de prueba" que revele la existencia de un fondo discriminatorio o de hechos que sugieran una sospecha de discriminación por motivos sindicales.

El Tribunal analiza los hechos presentados por el demandante y concluye que no se han aportado indicios suficientes de discriminación antisindical. Se considera que los hechos alegados por el actor no generan una razonable sospecha de discriminación y que la valoración de los indicios por parte del Tribunal Superior de Justicia no es contraria a la Constitución. Se enfatiza que el derecho de libertad sindical debe interpretarse a la luz de los valores constitucionales y que no basta con una evaluación razonable de los derechos en juego, sino que debe analizarse si la decisión judicial es adecuada en términos constitucionales.

Finalmente, el Tribunal concluye que no se ha producido la vulneración del derecho de libertad sindical alegada, ya que no se han aportado indicios suficientes y concluye que el carácter inmotivado del despido no es relevante en términos constitucionales cuando los hechos no están conectados con el ejercicio de derechos fundamentales.

- Extracto

La carencia de mención adecuada o la referencia deficiente en el organigrama de dirección de la compañía, así como la omisión en la convocatoria de cierto empleado a las reuniones de

mandos intermedios, no otorga base para inferir un indicio o fundamento en el cual sustentar la presunción de vulneración del derecho a la libertad sindical [FJ 6].

El demandante en el proceso de amparo no experimentó despido alguno motivado por discriminación, sino más bien debido a las irregularidades contables constatadas; a pesar de que esta situación no justificó la rescisión desde la perspectiva de la legalidad ordinaria por las circunstancias concurrentes, sí se erige como razón suficiente para descartar que el despido ocurriera en contravención del artículo 28.1 de la Constitución (Sentencias del Tribunal Constitucional 21/1992 y 135/1990) [FJ 7].

Cuando se examina la posible vulneración de un derecho sustantivo, como el que concierne a la libertad sindical, el criterio de razonabilidad que este Tribunal emplea para los derechos amparados por el artículo 24 de la Constitución queda absorbido por el estándar propio de dicho derecho (Sentencia del Tribunal Constitucional 94/1995) [FJ 5].

Se establece jurisprudencia respecto a la asignación de la carga de la prueba en relación con la violación de los derechos fundamentales (Sentencias del Tribunal Constitucional 266/1993, 90/1997, 207/2001) [FJ 3].

Derecho a la libertad sindical (Sentencias del Tribunal Constitucional 191/1998, 44/2001) [FFJJ 3 y 6].

En los casos donde se alegan discriminaciones perjudiciales para el ejercicio del derecho a la libertad sindical, las posibles transgresiones del derecho a la igualdad se encuentran subsumidas en dicho derecho, salvo que la discriminación impugnada afecte alguna de las categorías específicamente prohibidas en el artículo 14 de la Constitución (Sentencias del Tribunal Constitucional 43/2001, 214/2001) [FJ 2].

**Sentencia 41: STC núm. 20/2002, de 28 de enero. (BOE núm. 52, de 01 de marzo de 2002).
ECLI:ES:TC:2002:20**

- Síntesis descriptiva

A instancia de don José Velasco Aroca, en oposición a la Sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que falló en favor de manera parcial de su reclamación presentada contra Caja Postal, S.A., proclamando como resultado la improcedencia del despido.

- Síntesis analítica

Violación del derecho a la libertad de expresión: declaración de nulidad de un despido originado por la crítica al presidente de la compañía durante una asamblea de accionistas, con respecto a la administración social, a través de expresiones que no exhibieron carácter superfluo ni denigrante, y que fueron pronunciadas al margen de la relación contractual laboral.

- Resumen

El caso en cuestión involucra al recurrente, quien trabajaba en Caja Postal, S.A. desde 1984 como director de oficina bancaria. En junio de 1995, participó en la Junta General de Accionistas de Argentaria, S.A. y expresó críticas al presidente, Sr. Luzón, por la gestión empresarial. En sus comentarios, acusó a Luzón de llevar a la ruina a Argentaria, esquilar a los clientes, menospreciar a los empleados de Caja Postal y más. Estas críticas fueron publicadas en medios de comunicación.

En julio de 1995, Caja Postal lo despidió por violación de la buena fe contractual debido a las expresiones públicas. La carta de despido citaba sus comentarios y alegaba que habían transgredido la buena fe y el deber de lealtad.

El recurrente presentó una demanda alegando que su despido era nulo o improcedente debido a su legítimo derecho de expresión como accionista minoritario en la junta. Argumentó que el

despido violaba su derecho a la libertad de expresión (artículo 20.1.a CE) y que sus comentarios se realizaron en un foro apropiado y no eran injuriosos.

El proceso judicial resultó en una sentencia que consideró que las expresiones del recurrente no respetaron los límites del derecho de expresión y violaron la buena fe contractual. La sentencia original sostuvo que el actor como trabajador y accionista no podía expresar críticas públicas y vejatorias hacia la gestión de la empresa y su presidente.

El recurso de suplicación, en cambio, argumentó que el acto que motivó el despido no era laboral sino una expresión legítima como accionista, por lo que el despido debía calificarse como improcedente.

El demandante alega que ambas sentencias vulneraron su derecho a la libertad de expresión, ya que, aunque su despido se debió a sus críticas en la junta de accionistas, ninguna de las sentencias declaró su despido como nulo. Destaca que su intervención en la junta fue una crítica legítima y que no empleó expresiones vejatorias ni insultos.

El demandante sostiene que la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia no reparó la lesión y solo declaró la improcedencia del despido, sin cumplir con el deber de tutela constitucional que impone la nulidad del despido. Por lo tanto, busca que se declare la vulneración de su derecho a la libertad de expresión, se anule su despido y se revoquen las sentencias judiciales anteriores.

▪ Análisis

En la cuestión que se plantea, involucrando al recurrente en amparo, don José Velasco Aroca, quien desempeñaba el cargo de director de una sucursal bancaria de Caja Postal, S.A., el conflicto deriva de su despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual según el artículo 54.2.d del Estatuto de los Trabajadores (LET). Este acontecimiento surge a raíz de las críticas vertidas por el recurrente en contra del Presidente de Argentaria, S.A. durante la celebración de la Junta General de Accionistas el 23 de junio de 1995. A este respecto, el demandante de amparo alega que su despido vulnera su derecho fundamental a la libertad de expresión, conforme al artículo 20.1.a de la Constitución Española (CE). Su pretensión se dirige

hacia la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 15 de Madrid, de 18 de octubre de 1995, y la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 21 de marzo de 1997, que declararon, respectivamente, la procedencia e improcedencia de su despido, aunque ninguna declaró su nulidad. El análisis jurídico debe desentrañar los argumentos esgrimidos por las partes, los fundamentos legales y constitucionales considerados por el Tribunal Constitucional, la crítica de sus razonamientos y conclusiones, y la relación con la doctrina previa.

Las partes involucradas presentan argumentos dispares. El recurrente sostiene que su intervención en la Junta General de Accionistas consistió en una crítica legítima a la gestión empresarial, amparada por su calidad de accionista, y que dichas expresiones no resultaron injuriosas ni vejatorias. Además, afirma que su actuación se encontraba fuera del ámbito laboral, por lo que no transgredía la buena fe contractual. Contrapuesta a esta perspectiva, la representación de la empresa demandada argumenta que las expresiones del recurrente fueron juicios de valor ofensivos e innecesarios, desacreditando a los directivos y responsables de la entidad. Por su parte, el Ministerio Fiscal plantea una visión pluricausal del despido, argumentando que hubo un componente discriminatorio por las opiniones manifestadas como accionista y también una causa concomitante de incumplimiento de sigilo profesional, que excluye la naturaleza discriminatoria del despido.

El Tribunal Constitucional, al abordar este caso, inicia con una consideración sobre la posible vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva debido a la incongruencia omisiva de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia. El Tribunal desestima esta alegación, argumentando que la cuestión del derecho fundamental invocado fue respondida y no quedó sin respuesta.

En cuanto al fondo del asunto, el análisis se centra en si las expresiones del recurrente están amparadas por su derecho fundamental a la libertad de expresión o si exceden los límites constitucionales admisibles. Se resalta que, aunque intervino en la Junta General de Accionistas en calidad de accionista, su condición de trabajador y su actuación reactiva al ser despedido están intrínsecamente conectadas. Las manifestaciones que dieron origen al despido fueron la causa misma de la decisión empresarial, lo que revierte en consecuencias laborales. Por tanto,

la calificación de las expresiones como inapropiadas y ofensivas debe realizarse desde la perspectiva laboral y no meramente mercantil.

En este contexto, el análisis crítico se centra en si las expresiones del recurrente estaban protegidas por el derecho fundamental a la libertad de expresión y si la medida disciplinaria fue proporcionada. Las Sentencias impugnadas, aunque concluyeron de manera diversa, no reconocieron la lesión del derecho fundamental en cuestión. La primera Sentencia consideró que las expresiones eran contrarias a la buena fe y el deber de lealtad hacia la empresa. La segunda Sentencia no reconoció la lesión al entender que las expresiones estaban fuera del ámbito laboral. El Tribunal Constitucional critica que ambas sentencias no examinaron adecuadamente si las expresiones del recurrente estaban comprendidas en el ámbito del derecho fundamental a la libertad de expresión y si la modulación propia de la relación laboral excluye su protección.

En conclusión, el análisis se centró en determinar si las expresiones del recurrente estaban protegidas por su derecho fundamental a la libertad de expresión o si excedieron los límites permitidos por su condición de trabajador y accionista. El Tribunal destaca la interrelación entre ambas cualidades del recurrente y critica que las Sentencias impugnadas no realizaron una ponderación adecuada. Es fundamental determinar si las expresiones constituyen un ejercicio legítimo del derecho fundamental y si la medida disciplinaria fue proporcional.

La sentencia analiza diversos aspectos legales y constitucionales relacionados con la libertad de expresión y la relación laboral. La sentencia destaca que el derecho a la libertad de expresión está diseñado para permitir la libre expresión de pensamientos, ideas, opiniones y juicios de valor, incluyendo la crítica hacia las acciones de otros. Se subraya que incluso si esta crítica resulta desabrida o molesta para el destinatario, sigue estando protegida dentro del amplio ámbito del derecho a la libertad de expresión.

Se establece que las expresiones ultrajantes u ofensivas que carecen de relación con las ideas u opiniones expresadas quedan fuera de la protección de este derecho. Por lo tanto, la crítica debe mantenerse dentro de los límites de la expresión legítima y no debe degenerar en expresiones insultantes o despreciativas.

En cuanto al ámbito laboral, se enfatiza que la celebración de un contrato de trabajo no implica la renuncia de los derechos constitucionales que el trabajador tiene como ciudadano. Aunque se reconoce que el ejercicio de la libertad de expresión puede tener matices distintos en el contexto laboral debido a la buena fe y la confianza recíproca entre empleador y empleado, esto no implica que los trabajadores deban soportar limitaciones injustificadas a sus derechos fundamentales y libertades públicas.

La sentencia resalta que la relación contractual laboral modula el ejercicio de los derechos fundamentales y subraya la necesidad de equilibrar las obligaciones derivadas del contrato de trabajo con los derechos y libertades constitucionales de los trabajadores. Se establece que cualquier limitación impuesta a la libertad de expresión en el ámbito laboral debe ser estrictamente necesaria para lograr legítimos intereses empresariales y proporcionada a ese fin.

En el análisis del caso concreto, se considera que las manifestaciones del trabajador durante la Junta General de Accionistas no excedieron los límites permitidos por el derecho a la libertad de expresión. Se destaca que el contexto en el que se expresaron las críticas, la notoriedad pública del destinatario de las mismas y el hecho de que las expresiones fueran hechas de manera respetuosa contribuyen a la conclusión de que no se violó el derecho.

La sentencia concluye que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión por parte del trabajador fue legítimo y que su despido posterior fue ilegítimo. Se establece que el despido fue en sí mismo una violación de su derecho fundamental, ya que no excedió los límites legales. En consecuencia, se declara la nulidad del despido, se ordena la readmisión del trabajador y se dispone el abono de los salarios que dejó de percibir.

- Extracto

El cese laboral adoptado como respuesta de la empresa ante las opiniones externadas por el recurrente, al margen de sus obligaciones contractuales, constituye una conculcación de su derecho fundamental a la libertad de expresión [FJ 7].

La resolución objeto de apelación no mantuvo el equilibrio necesario entre las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y el ámbito de los derechos fundamentales del empleado en cuestión [FJ 8].

La participación del demandante en la Junta General de Accionistas no resulta censurable bajo ninguna circunstancia desde la perspectiva de los límites inherentes al derecho de libertad de expresión. En este caso, se limitó a manifestar su desacuerdo con la gestión empresarial sometida a evaluación en dicha reunión, dirigiendo sus críticas al presidente, quien encarnaba la máxima responsabilidad por la gestión objeto de censura. Sus expresiones no pueden tildarse de ofensivas ni humillantes, ni tampoco se realizaron con el propósito de menoscabar la reputación del presidente o de la empresa [FJ 6].

Una Junta General de Accionistas ordinaria refleja el principio democrático de participación accionarial, siendo un reflejo de su libertad y una manifestación colectiva del derecho de expresión [FJ 5].

Tanto el derecho a la libertad de expresión [art. 20.1.a) CE], como el derecho a la información [art. 20.1.d) CE], adquieren connotaciones particulares cuando su ejercicio tiene lugar en el ámbito de la relación laboral [FJ 4].

Derecho a la libertad de expresión [FJ 4].

La revisión, cuando se trata de la vulneración de derechos fundamentales sustanciales, no se reduce a analizar únicamente la racionalidad de la justificación proporcionada en las Sentencias impugnadas (SSTC 200/1998, 49/2001) [FJ 3].

Además de no haberse planteado en la demanda de amparo la infracción del derecho establecido en el art. 24.1 CE, la supuesta infracción señalada por el Fiscal no ha tenido lugar, dado que la Sala de lo Social brindó una respuesta expresa y directa a la alegada vulneración formulada por el recurrente [FJ 2].

**Sentencia 42: STC núm. 48/2002, de 25 de febrero. (BOE núm. 80, de 03 de abril de 2002).
ECLI:ES:TC:2002:48**

- Síntesis descriptiva

Interpuesto por doña María del Carmen Andrade Moreno y otros, este caso se enfrenta al Auto y la Sentencia emitidos por las Salas de lo Social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Estas resoluciones desestimaron la demanda presentada por los demandantes contra el Ayuntamiento de Fuengirola en relación con un caso de despido.

- Síntesis analítica

Violación del derecho a la libertad sindical: finalización de los contratos de auxiliares administrativos, en su mayoría miembros de un sindicato, sin justificación por motivos económicos relacionados con una reorganización del personal.

- Resumen

En este caso, los recurrentes en amparo eran trabajadores auxiliares del Ayuntamiento de Fuengirola. El Ayuntamiento, mediante un Decreto, decidió extinguir sus contratos de trabajo argumentando reestructuración de la plantilla por causas económicas. Los trabajadores presentaron una demanda por despido nulo o, en su defecto, improcedente, alegando que todos los despedidos, incluyéndolos a ellos, eran afiliados al sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) y que los despidos se realizaron poco después de la toma de posesión de la Alcaldesa tras elecciones ganadas por el Partido Popular.

La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Málaga estimó la demanda y declaró los despidos nulos por discriminación, ordenando la readmisión de los trabajadores. Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía revocó parcialmente esta sentencia en suplicación, calificando los despidos como improcedentes y no nulos.

La controversia se centra en si los despidos se basaron en una causa legal legítima o si en realidad encubrían una motivación discriminatoria debido a la afiliación sindical de los

trabajadores. Los recurrentes en amparo argumentan que no se presentaron pruebas suficientes para desvirtuar la presunción de discriminación, ya que el Ayuntamiento no demostró de manera inequívoca que los despidos no estuvieran relacionados con la pertenencia sindical de los trabajadores. Además, argumentan que las razones económicas presentadas no eran suficientes para justificar los despidos.

En cuanto al recurso de casación para la unificación de doctrina, los recurrentes alegan que el Tribunal Supremo inadmitió el recurso de manera arbitraria, al considerar que no había contradicción con la sentencia de contraste debido a la falta de identidad fáctica entre ambas.

En resumen, los recurrentes en amparo impugnan la Sentencia y el Auto de inadmisión del recurso de casación, argumentando que se ha vulnerado su derecho a no sufrir discriminación por su afiliación sindical y su derecho a la tutela judicial efectiva. Reclaman que se declare la nulidad de los despidos y la readmisión en sus puestos de trabajo.

▪ Análisis

En relación al contexto y pretensiones de los demandantes, éstos solicitan amparo debido a que consideran que su despido por parte del Ayuntamiento de Fuengirola estuvo motivado por su afiliación a un sindicato, argumentando que su derecho a no sufrir discriminación por su pertenencia sindical (artículos 14 y 28.1 de la Constitución Española) fue vulnerado.

El tribunal determina que debe examinar primero la queja relacionada con la supuesta vulneración del derecho de acceso a los recursos (artículo 24.1 de la Constitución) antes de abordar la queja sobre la Sentencia de suplicación. Esto se debe a la secuencia lógica en la que se deben tratar los temas. De hecho, respecto al derecho de acceso a los recursos, el tribunal explica que el derecho de acceso a los recursos surge de las leyes procesales y que la interpretación de las normas de inadmisión de recursos es competencia de los órganos judiciales. Su función es verificar si estas decisiones tienen motivación y si incurren en errores evidentes o arbitrariedad. En este caso, el tribunal determina que no se encuentra razonamiento irrazonable, error patente ni arbitrariedad en la decisión de inadmisión del recurso de casación, por lo que no procede revisarla en esta instancia.

Análisis de la Sentencia de suplicación: el tribunal se centra en evaluar si los demandantes aportaron suficientes indicios de discriminación sindical en sus despidos y si el Ayuntamiento pudo demostrar que las causas de los despidos eran legítimas y ajenas a la discriminación.

Se destaca la importancia de la regla de distribución de la carga de la prueba en casos de discriminación, donde corresponde al empleador probar que la decisión no tenía motivos discriminatorios. Si existen indicios de discriminación, el empleador debe demostrar que los motivos del despido eran legítimos y no relacionados con la afiliación sindical.

Indicios de discriminación: los demandantes argumentan que la mayoría de los despedidos eran afiliados al sindicato UGT, lo que crea una sospecha de discriminación. También alegan la falta de criterios objetivos para los despidos y la falta de negociación con el comité de empresa.

Carga de la prueba: el tribunal establece que, ante los indicios de discriminación presentados por los demandantes, corresponde al Ayuntamiento probar que la decisión de despido se basó en causas objetivas y ajenas a la discriminación.

Evaluación del Ayuntamiento: el Ayuntamiento alega dificultades económicas como motivo para los despidos, pero no demuestra que estas dificultades justifiquen la medida. Además, no proporciona una explicación adecuada para la alta proporción de despedidos afiliados a UGT.

Aplicación de la doctrina de despidos pluricausales: el tribunal destaca que la doctrina de despidos pluricausales se aplica cuando hay causas reales y justificadas para el despido. En este caso, no se cumple ese requisito ya que no hay una causa legítima para los despidos.

Conclusión: el tribunal concluye que el Ayuntamiento no ha demostrado que los despidos estén basados en causas objetivas y razonables. Además, los demandantes han presentado suficientes indicios de discriminación sindical. Por lo tanto, la actuación del Ayuntamiento viola el derecho a la libertad sindical de los trabajadores.

En resumen, este fragmento de la sentencia analiza detalladamente las quejas presentadas por los demandantes, la carga de la prueba en casos de discriminación, y la falta de justificación de los despidos por parte del Ayuntamiento. El tribunal concluye que los trabajadores fueron

despedidos de manera discriminatoria debido a su afiliación sindical, lo que resultó en la violación de su derecho a la libertad sindical.

- Extracto

En el caso presente, se constata que la mayoría de los despidos afecta a empleados que estaban afiliados al sindicato UGT, a pesar de la existencia de otros dos sindicatos con representación en la plantilla del Ayuntamiento. Esta circunstancia arroja suficientes indicios que generan una razonable sospecha en favor de la alegación de discriminación presentada por los recurrentes [FJ 6].

Resulta relevante señalar que no se aplicaron criterios objetivos para determinar qué trabajadores serían despedidos; o al menos, no se proporcionó una explicación al respecto. Dado que se empleó un procedimiento de finalización de contratos laborales que no requería autorización administrativa ni negociación con el comité de empresa, el Ayuntamiento tenía la obligación aún mayor de presentar pruebas que demostraran de manera inequívoca que las decisiones de despido no estaban relacionadas con la supuesta violación del derecho a la libertad sindical de los demandantes [FJ 6 y 7].

La distribución del *onus probandi* al demandado solo procede cuando el actor logra demostrar la existencia de indicios que generan una sospecha razonable a favor de su alegación, como establecen las Sentencias del Tribunal Constitucional (SSTC 293/1993, 202/1997) [FJ 5].

En situaciones en las que se alega la perturbación del ejercicio del derecho a la libertad sindical, las posibles violaciones del derecho a la igualdad (artículo 14 CE) quedan comprendidas dentro de ese mismo derecho, conforme a las Sentencias del Tribunal Constitucional (SSTC 55/1983, 308/2000) [FJ 4].

Cabe destacar que el acceso a los recursos judiciales, con excepción de asuntos penales que requieren doble instancia por mandato constitucional, se deriva exclusivamente de las normas procesales. Por ende, el control constitucional de las decisiones judiciales se limita a su revisión externa, según lo establecido en las Sentencias del Tribunal Constitucional (SSTC 37/1995, 258/2000) [FJ 3].

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia incumplió los requisitos establecidos por la doctrina constitucional, y en consecuencia, no corrigió y en realidad perjudicó el derecho de los recurrentes a no ser objeto de discriminación debido a su pertenencia sindical (artículo 28.1 CE) [FJ 9].

Para restablecer íntegramente el derecho de los demandantes, es suficiente anular la Sentencia de suplicación impugnada y confirmar la firmeza de la Sentencia emitida en primera instancia, la cual declaró la nulidad de los despidos [FJ 9].

Sentencia 43: STC núm. 229/2002, de 9 de diciembre. (BOE núm. 9, de 10 de enero de 2003). ECLI:ES:TC:2002:229

- Síntesis descriptiva

Presentado por FES-UGT y don Carlos Carmona Vallejo en relación con la Sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que se refiere al litigio contra el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., en el que se les denegó el derecho de elegir entre ser readmitidos en sus puestos o recibir el pago de la indemnización correspondiente a un despido improcedente.

- Síntesis analítica

Infracción de la libertad sindical: salvaguardias de afrontar un despido tras la remoción de un delegado sindical. Opinión en disidencia por voto particular.

- Resumen

En el contexto del caso, el Sr. Carmona Vallejo presentó una demanda alegando despido nulo o, en su defecto, improcedente, después de haber sido cesado por el Banco Bilbao Vizcaya en junio de 1995. El banco justificó el despido por faltas de desobediencia y violación de la buena fe contractual. Durante el proceso, la FES-UGT se unió como coadyuvante debido a la afiliación del Sr. Carmona, quien había sido delegado sindical de dicho sindicato en la empresa desde abril de 1991 hasta marzo de 1995.

La Sentencia inicial del Juzgado de lo Social núm. 29 de Madrid en noviembre de 1995 estimó la demanda, declarando la improcedencia del despido. Aunque el tribunal rechazó la conexión antisindical con el despido, argumentó que ninguna de las faltas imputadas justificaba la terminación disciplinaria. El trabajador tenía la opción de ser readmitido o recibir indemnización, según las disposiciones legales.

El trabajador no apeló la Sentencia, pero la empresa lo hizo y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en octubre de 1997, desestimó el recurso. La Sala defendió las garantías sindicales, extendiéndolas a los representantes de los trabajadores y refiriéndose al

derecho de opción del art. 56.4 LET. Aunque el banco alegó que dicho derecho no correspondía al trabajador por haber dejado de ser delegado sindical, el tribunal argumentó que las garantías sindicales se aplicaban a todas las figuras representativas y que la destitución del delegado sindical difería de la revocación de los representantes unitarios.

No obstante, el Tribunal Supremo, en su Sentencia de diciembre de 1998, revocó la decisión. Afirmó que la revocación del delegado sindical era equiparable a la destitución, negando el derecho de opción al trabajador. El tribunal consideró que ambas situaciones eran análogas en términos de cese de representatividad. Aunque se mantuvo la declaración de improcedencia del despido, se otorgó a la empresa la opción de readmitir al trabajador o indemnizarlo, sin permitir al trabajador tomar la decisión.

Los recursos de amparo sostuvieron que esta decisión violaba el art. 28.1 CE al negar al trabajador el derecho de opción y al asimilar la revocación del delegado sindical con la destitución de los representantes unitarios. Los recurrentes argumentaron que las garantías sindicales también protegían el interés colectivo del sindicato y que la equiparación afectaba la autoorganización interna del sindicato. Destacaron las diferencias entre la destitución del delegado sindical y la revocación de los representantes unitarios, indicando que el procedimiento y la naturaleza de las figuras eran distintos.

En resumen, el caso involucra un conflicto sobre el derecho de opción en un caso de despido improcedente, donde se discute la asimilación entre la revocación del delegado sindical y la destitución de los representantes unitarios, y cómo esta equiparación afecta las garantías sindicales y la autoorganización sindical.

■ Análisis

La cuestión en el centro del proceso constitucional de amparo se refiere a la determinación de si la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en el recurso de casación para la unificación de doctrina, resulta contraria al derecho de libertad sindical consagrado en el artículo 28.1 de la Constitución Española (CE). Dicha sentencia del Tribunal Supremo revocó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y sostuvo que el recurrente carecía de

la titularidad del derecho de opción entre la readmisión y la extinción del contrato con abono de indemnización tras la declaración de improcedencia de su despido.

Los argumentos presentados por los recurrentes en amparo, el Sr. Carmona y la Federación Regional de Servicios de la Unión General del Trabajo-Madrid (FES-UGT), se centran en dos aspectos fundamentales. En primer lugar, destacan que el ejercicio del derecho de opción tiene un alcance más amplio que la simple titularidad del cambio en la forma de condena de un despido improcedente. Consideran que esta cuestión afecta tanto a la posibilidad del empleador de mantener o no su relación laboral con un representante sindical, como a la asimilación de la revocación y destitución de los delegados sindicales, alegando que esta asimilación vulnera el artículo 28.1 CE. En segundo lugar, discuten la equiparación efectuada por el Tribunal Supremo entre la revocación de los representantes unitarios y la destitución de los delegados sindicales, argumentando que estas figuras tienen orígenes y regímenes diferentes y que, por lo tanto, la equiparación resulta inapropiada.

Por otro lado, la representación del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (BBVA) se opone a la concesión del amparo. Sostiene que existe identidad entre la revocación y destitución desde la perspectiva de la capacidad subjetiva para tomar la medida, y argumenta que la causa real del cese del Sr. Carmona en su condición de representante sindical no fue la disminución del crédito horario. La representación del BBVA se apoya en la interpretación del Tribunal Supremo sobre la equiparación de ambas figuras y en la supuesta compatibilidad de esta interpretación con las garantías constitucionales.

El Ministerio Fiscal, por su parte, aboga por la concesión del amparo. Sostiene que la noción de "revocación" utilizada en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores (LET) no puede equipararse sin más a la "destitución o cese" de los delegados sindicales, ya que esta última figura no siempre implica una medida sancionadora y, por lo tanto, no siempre priva de las garantías de indemnidad a un delegado sustituido por otro. Además, el Ministerio Fiscal destaca la importancia de considerar la distinción entre representantes unitarios y delegados sindicales en el contexto del artículo 28.1 CE y argumenta que la decisión del Tribunal Supremo no aborda adecuadamente esta diferencia.

Con el propósito de examinar la cuestión en su complejidad, el Tribunal Constitucional debe precisar su marco de análisis con base en la jurisprudencia constitucional relativa a las secciones sindicales y los delegados sindicales, diferenciando sus roles internos en el sindicato y sus funciones como representaciones externas ante la empresa. Se resalta la doble naturaleza de las secciones sindicales, por un lado, como instancias organizativas internas y, por otro, como representaciones externas con ventajas y prerrogativas. Los delegados sindicales, designados por las secciones sindicales, tienen garantías y funciones reguladas por la Ley Orgánica de libertad sindical (LOLS), y su despido se rige por disposiciones como el artículo 68 c) del LET.

El Tribunal Supremo, en su sentencia impugnada, se centró en la relación entre el derecho de opción y la inmunidad que brinda a los representantes sindicales para ejercer sus funciones. Consideró que dicha inmunidad desaparece al finalizar el mandato del representante por revocación, destitución o dimisión. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo interpretó que, independientemente de si se trata de revocación o destitución, ambas situaciones implican la separación del cargo por decisión de quienes confirieron la representación. Por lo tanto, el Tribunal Supremo concluyó que la opción de readmisión o indemnización no es aplicable cuando el cese del representante sindical se produce por revocación o destitución.

El análisis crítico de la decisión del Tribunal Supremo debe enfocarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas a los casos en controversia, en este caso, la aplicación de las disposiciones del artículo 68 c) del LET y el artículo 56.4 del mismo cuerpo legal. El Tribunal Constitucional debe verificar si la interpretación llevada a cabo por el Tribunal Supremo salvaguarda suficientemente el contenido sustancial de las garantías legales relacionadas con la libertad sindical. Para ello, es relevante determinar si la equiparación entre revocación y destitución es coherente con la distinción de roles y funciones entre representantes unitarios y delegados sindicales, y si esta interpretación cumple con la finalidad de proteger efectivamente los derechos fundamentales.

En este contexto, se discute cómo el Tribunal Supremo ha establecido una equiparación entre las nociones de revocación y destitución. Según esta interpretación, tanto la revocación como la destitución implican la anulación de la representación, por decisión de quienes la concedieron o recibieron. Esta equiparación lleva a la conclusión de que, salvo las causas naturales de

extinción del mandato representativo, otras situaciones en las que interviene la voluntad de los otorgantes o de los interesados deben considerarse excepciones a esta regla.

La sentencia se fundamenta en los principios de libertad sindical y en la interpretación de normativas y acuerdos internacionales ratificados por España en esta área. Destaca el papel promocional de los sindicatos en la Constitución española y cómo este rol contribuye a la configuración del Estado social y democrático de Derecho.

Una parte importante del análisis involucra la diferenciación entre los representantes unitarios y los delegados sindicales. Se argumenta que estos dos tipos de representantes tienen orígenes distintos y operan bajo regímenes de desempeño de funciones diferentes. Por lo tanto, la interpretación aplicada al régimen de garantías para representantes unitarios no es directamente aplicable a los delegados sindicales debido a las diferencias esenciales en sus mandatos y funciones.

El fragmento también cuestiona una interpretación que restringe las garantías a los delegados sindicales solo cuando la pérdida de la condición representativa ocurre naturalmente con el transcurso del tiempo. Esta interpretación se considera una restricción injustificada y desproporcionada al ejercicio del derecho de libertad sindical.

En última instancia, la sentencia concluye que la interpretación que equipara toda destitución a la revocación del mandato de los delegados sindicales genera un desequilibrio en el régimen de garantías para las representaciones sindicales en la empresa. Esta interpretación va en contra de lo establecido por la Constitución y las normas internacionales aplicables en esta materia. Como resultado, la sentencia estima el recurso de amparo presentado.

▪ Extracto

La interpretación que limita la aplicación del artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, privando de garantías a los delegados sindicales cese no derivado del transcurso del tiempo, resulta en una restricción desproporcionada al ejercicio del derecho de libertad sindical (FJ 7).

La revocación del mandato de los representantes unitarios no puede equipararse de manera automática a la destitución o cese de los delegados sindicales, como han sostenido las Sentencias del Tribunal Constitucional 118/1983 y 95/1996 (FFJJ 6 y 7).

En situaciones en las que coexisten representantes sindicales y electos en una misma empresa, es esencial alcanzar un equilibrio de intereses partiendo de la posición constitucional de la representación sindical, tal como establece el artículo 28.1 de la Constitución y han señalado las Sentencias del Tribunal Constitucional 118/1983 y 95/1996 (FJ 7).

El Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo contempla la posibilidad de coexistencia entre representaciones unitarias y sindicales (FJ 7).

La creación de una sección sindical es parte fundamental del núcleo esencial del artículo 28.1 de la Constitución. Sin embargo, el delegado sindical de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, también conocido como delegado sindical "externo", no está impuesto por la Constitución ni forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical, según lo establecido en las Sentencias del Tribunal Constitucional 173/1992 y 145/1999 (FJ 2).

Los sindicatos, al igual que las asociaciones empresariales, gozan de protección constitucional directa, tal como se establece en las Sentencias del Tribunal Constitucional 3/1981 y 215/2001 (FJ 7).

La interpretación del derecho de libertad sindical debe considerar los tratados y acuerdos internacionales, en conformidad con el artículo 10.2 de la Constitución (FJ 7). El principio de interpretación de la legalidad se orienta hacia la efectividad de los derechos fundamentales, según lo establecido en la Sentencia del Tribunal Constitucional 5/2002 (FJ 4).

En casos de supuesta vulneración de derechos sustantivos, el test de razonabilidad aplicado por el Tribunal Constitucional en relación al artículo 24 de la Constitución queda subsumido en el análisis propio del derecho en cuestión, conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional 14/2002 (FJ 4).

**Sentencia 44: STC núm. 126/2003, de 30 de junio. (BOE núm. 181, de 30 de julio de 2003).
ECLI:ES:TC:2003:126**

- Síntesis descriptiva

A instancias de Raúl Libossart del Campo, se presenta un recurso en contra de las Sentencias emitidas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y un Juzgado de lo Social de Bilbao. Estas sentencias respaldaron la validez del despido disciplinario que la empresa Unión Española de Explosivos, S.A. había aplicado a Raúl Libossart del Campo.

- Síntesis analítica

Se alega una posible infracción de los derechos a la libre información y a la tutela judicial efectiva debido a denuncias en los medios de comunicación que no tomaron en cuenta los intereses protegidos por la libertad de empresa. Un voto en desacuerdo acompaña esta sentencia.

- Resumen

El recurrente en amparo, un trabajador, había estado prestando servicios para Unión Española de Explosivos, S.A. (UEESA) como técnico en detonadores desde 1985. En junio de 1996, la empresa lo despidió disciplinariamente por haber realizado declaraciones públicas en medios de comunicación en las que denunciaba presuntas irregularidades en la seguridad y calidad de los productos de la empresa.

Las declaraciones del recurrente alegaban que UEESA tenía problemas en la fabricación y calidad de detonadores, así como irregularidades en las normas de seguridad y medio ambiente. Había denunciado estas supuestas fallas en medios como revistas y entrevistas en la radio. En respuesta, la empresa lo despidió argumentando que sus declaraciones eran falsas, infundadas y habían dañado la reputación de la empresa.

El caso pasó por varias instancias judiciales. En la primera instancia, el Juzgado de lo Social consideró que el despido era procedente, ya que las declaraciones del trabajador carecían de

veracidad y habían generado alarma social. El trabajador recurrió, y el Tribunal Superior de Justicia anuló la sentencia, ordenando un nuevo juicio y la realización de una prueba de confesión judicial solicitada por el trabajador. En el segundo juicio, el Juzgado de lo Social nuevamente consideró procedente el despido, y el Tribunal Superior de Justicia confirmó esta decisión.

En sus argumentos, el recurrente alegó que sus derechos a la libertad de expresión e información habían sido vulnerados, ya que sus declaraciones estaban amparadas por la protección constitucional de la libertad de expresión. Además, argumentó que se le negó la posibilidad de presentar pruebas y que su despido era desproporcionado.

La Sentencia del Tribunal Constitucional, tras analizar los hechos, resoluciones judiciales y los argumentos presentados, concluyó que el despido del recurrente no vulneraba su derecho a la libertad de expresión. El Tribunal señaló que, aunque la libertad de expresión tiene un alto grado de protección, no es un derecho absoluto y puede tener limitaciones, especialmente en el ámbito laboral, donde los empleados tienen deberes de fidelidad y lealtad hacia sus empleadores.

El Tribunal consideró que las declaraciones del recurrente no eran meras opiniones personales, sino que presentaban afirmaciones concretas sobre hechos que afectaban la seguridad y calidad de los productos de la empresa. Dado que estas afirmaciones eran relevantes para la actividad de la empresa y podían afectar su reputación y relaciones comerciales, la empresa tenía el derecho de reaccionar disciplinariamente para proteger sus intereses.

El Tribunal también rechazó la alegación del recurrente sobre la falta de proporción en la sanción. Consideró que el juicio sobre la proporción de la sanción no era su función principal, ya que no estaba evaluando la legalidad del despido en sí, sino si este había vulnerado derechos fundamentales. El Tribunal concluyó que el trabajador había tenido la oportunidad de expresar sus opiniones y preocupaciones internamente, utilizando los canales adecuados, pero eligió divulgarlas públicamente sin comprobar su veracidad ni esperar los resultados de las investigaciones internas y externas.

En última instancia, el Tribunal Constitucional consideró que la decisión de las instancias judiciales inferiores no vulneraba los derechos del recurrente a la libertad de expresión e información y rechazó el recurso de amparo.

- Análisis

En el presente recurso de amparo se impugna la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual resolvió un recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Bilbao. En esa sentencia del Juzgado de lo Social se declaró procedente el despido del demandante de amparo.

El demandante alega que las sentencias impugnadas lesionan sus derechos fundamentales a la libertad de expresión y a la libertad de información. Afirma que la información transmitida por él es veraz y rigurosamente cierta, y que su actuación se ajusta al principio de buena fe, ya que previamente comunicó las informaciones a la empresa antes de acudir a medios de comunicación y organismos administrativos.

La empresa demandada sostiene que la información transmitida por el quejoso era inveraz y falsa, y que sus acciones tenían como objetivo desacreditar a la empresa en busca de beneficios personales, como ser excluido del expediente de regulación de empleo.

El Tribunal Superior de Justicia concluyó que las informaciones transmitidas por el demandante no eran veraces y que su libertad de expresión se extralimitó, ya que no se demostró que los hechos denunciados tuvieran constatación en la realidad ni que se hubieran tomado medidas contra la empresa. Se argumentó que el demandante podía haber presentado iniciativas dentro de la organización para mejorar la seguridad e higiene en el trabajo.

Al analizar la situación, se considera que el ejercicio de la libertad de información debe enmarcarse en la relación laboral y en las necesidades de la organización productiva. Si bien el contrato de trabajo no puede ser un título para recortar los derechos fundamentales del trabajador, tampoco puede excederse en el ejercicio de esos derechos en detrimento de la organización productiva.

La veracidad en el ejercicio de la libertad de información debe basarse en una conducta diligente del informador y en datos objetivos de fuentes serias y fiables. En este caso, la valoración de la veracidad fue imprecisa en las sentencias judiciales.

La ponderación entre la libertad de información y la libertad de empresa debe lograr un equilibrio entre ambas. En este caso, las informaciones del demandante afectaban la seguridad de los procesos de producción de explosivos y la proximidad a una población, lo que generaba un perjuicio considerable para la empresa.

En consecuencia, se debe valorar si la conducta del demandante en el ejercicio de la libertad de información fue adecuada y si se equilibraron los derechos en juego. Las circunstancias específicas deben ser tomadas en cuenta para determinar si la medida disciplinaria de despido fue proporcionada y adecuada.

- Extracto

Las declaraciones generaron un grave perjuicio para la actividad empresarial normal. Sin embargo, esto no justifica el ejercicio del derecho a la libertad de información. Por lo tanto, las limitaciones al derecho de libertad de información en las resoluciones impugnadas son constitucionalmente válidas.

El objetivo de información pública perseguido por el recurrente no requería que las informaciones difundidas tuvieran la misma repetición, trascendencia y notoriedad pública que alcanzaron. Dada la gravedad de la situación, la publicación en los medios no era un medio adecuado para su conocimiento.

El contrato de trabajo no puede servir como justificación para recortar los derechos fundamentales del trabajador como ciudadano. Sin embargo, la integración en una organización ajena modula esos derechos en la medida necesaria para un desarrollo productivo ordenado y correcto.

El equilibrio entre la libertad de información y la libertad de empresa exige ponderación, buscando minimizar las ventajas y desventajas que surgen cuando se restringe un derecho para proteger otro derecho o bien constitucionalmente protegido.

La jurisprudencia constitucional diferencia el contenido, límites y efectos de los derechos a la libertad de expresión y a la comunicación y recepción de información veraz.

Cuando se evalúa una supuesta violación de un derecho sustantivo, el criterio de razonabilidad utilizado por este Tribunal se subsume en el propio canon del derecho en cuestión.

El principio de igualdad en la aplicación de la ley se refiere a las diferencias en la interpretación doctrinal de los preceptos aplicables a un caso particular y no se extiende a la apreciación de los hechos.

Sentencia 45: STC núm. 192/2003, de 27 de octubre. (BOE núm. 283, de 26 de noviembre de 2003). ECLI:ES:TC:2003:192

- Síntesis descriptiva

A instancias de don José Morote Lucas, se plantea oposición al Auto emitido por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, así como a las resoluciones dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia y un Juzgado de instancia. Dichas decisiones denegaron la solicitud de don José Morote Lucas relativa a un caso de despido entablado en contra de la entidad Frutas Hermanos Martínez, S.L.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a recibir una tutela judicial efectiva (Sentencia debidamente fundamentada): despido fundamentado en la supuesta violación de la buena fe contractual, debido a la realización de labores durante el periodo de vacaciones. Esta acción resulta contraria a los principios de autonomía y decoro individual, así como al debido respeto por la esfera personal de cada individuo.

- Resumen

El demandante de amparo había sido despedido por la empresa Frutas Hermanos Martínez, S.L., alegando que había infringido la buena fe contractual al trabajar para otra empresa durante sus vacaciones. El despido se basó en el artículo 54.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El demandante interpuso demanda alegando la improcedencia de su despido, pero la sentencia de primera instancia y la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia desestimaron su pretensión, considerando que había transgredido la buena fe contractual.

El demandante presentó un recurso de casación para unificación de doctrina, que fue declarado inadmisibile por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Ante esta situación, interpuso un recurso de amparo alegando vulneración del artículo 24 de la Constitución Española.

El demandante argumentó que las resoluciones judiciales habían vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva. Sostenía que los tribunales no habían tomado en cuenta ciertos hechos y que habían incurrido en una incongruencia omisiva al no revisar ciertos hechos probados en relación con el despido basado en la buena fe contractual. Además, argumentó que el concepto de "transgresión de la buena fe contractual" debe considerarse de manera precisa, y no simplemente por realizar actividades en el mismo ámbito laboral, sino que se debe demostrar una deslealtad en el servicio prestado al empleador.

El demandante también argumentó que la interpretación de los tribunales había sido arbitraria y que no seguía la doctrina establecida sobre la transgresión de la buena fe contractual, que requiere la existencia de una relación laboral, la violación de los deberes de fidelidad y la realización de actividades desleales con conocimiento de que infringían dichos deberes.

Finalmente, el demandante afirmó que las resoluciones judiciales le habían causado indefensión al no responder adecuadamente a todas las cuestiones planteadas y carecer de una fundamentación sólida al considerar procedente su despido por trabajar en otro lugar durante las vacaciones.

En resumen, el demandante de amparo fue despedido por transgredir la buena fe contractual al trabajar en otra empresa durante sus vacaciones. A pesar de interponer diversos recursos legales, consideró que sus derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva y a la defensa adecuada habían sido vulnerados en el proceso judicial.

- Análisis

Demandante de amparo: el demandante alega que se han vulnerado sus derechos a la tutela judicial efectiva por incongruencia omisiva y falta de motivación. Argumenta que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia no revisó ciertos hechos probados y que tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia incurrieron en falta de motivación al declarar la procedencia de su despido. Además, considera que la decisión carece de encuadramiento en el ordenamiento laboral y en el sistema constitucional.

Ministerio Fiscal: el Ministerio Fiscal sostiene que no existe la incongruencia omisiva alegada y que el tribunal de suplicación consideró las cuestiones planteadas en el recurso. También argumenta que el demandante busca una interpretación legal y no una cuestión de constitucionalidad. Además, señala que el demandante no agotó los recursos judiciales ordinarios, lo que podría hacer que el amparo sea inadmisibile.

El Tribunal Constitucional considera varios aspectos legales y constitucionales en su análisis:

- a) Exigencia de agotamiento de la vía judicial ordinaria: el tribunal recuerda que, en virtud del artículo 44.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC), el recurso de amparo solo es admisible si se han agotado todos los recursos utilizables en la vía judicial ordinaria. Evalúa si el demandante ha agotado esos recursos antes de recurrir al amparo constitucional.
- b) Derecho a la tutela judicial efectiva: el tribunal destaca que el derecho a la tutela judicial efectiva exige que las resoluciones judiciales estén fundadas en derecho y no sean arbitrarias. Señala que la aplicación de la legalidad debe ser razonable y justificada, respetando los valores y principios constitucionales.
- c) Interpretación del Derecho al Trabajo y las vacaciones: el tribunal discute la concepción de las vacaciones y el derecho al trabajo. Destaca que las vacaciones retribuidas son un derecho-deber del trabajador, pero no implica una sujeción absoluta al interés empresarial durante ese período. Subraya que la interpretación del concepto de "buena fe" no debe limitar indebidamente la dignidad y los derechos del trabajador.

Evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones del Tribunal: el tribunal critica la interpretación y fundamentación de las resoluciones judiciales impugnadas en relación con la aplicación del artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores (LET) al caso de despido en cuestión. Argumenta que la concepción de las vacaciones como tiempo exclusivamente dedicado al descanso para la recuperación de fuerzas y en beneficio de la empresa no se ajusta al marco constitucional y limita la dignidad y la libertad del trabajador.

Relación con la Doctrina Previa: el Tribunal Constitucional hace referencia a su jurisprudencia previa, incluyendo sentencias en las que se ha tratado el derecho a la tutela judicial efectiva, la interpretación de la buena fe contractual, y la relación entre el derecho al trabajo y las vacaciones.

En resumen, el Tribunal Constitucional rechaza la interpretación restrictiva de las vacaciones y la concepción excesivamente limitante de la buena fe contractual que se sostiene en las resoluciones judiciales impugnadas. Considera que estas interpretaciones no son congruentes con la dignidad del trabajador ni con los principios constitucionales y, por lo tanto, declara que las resoluciones vulneran el derecho a la tutela judicial efectiva.

- Extracto

La percepción de las vacaciones anuales como un período para recargar energías y luego regresar al trabajo reduce al trabajador a una mera herramienta de producción, negando al mismo tiempo su libertad para expresar su propia identidad. Esta perspectiva es incompatible con los principios constitucionales de dignidad humana y autodesarrollo [FJ 7].

La evaluación constitucional de las decisiones judiciales en virtud del artículo 24.1 de la Constitución Española se vuelve más rigurosa cuando se afecta otro derecho reconocido en la Constitución, como sucede aquí, ya que la declaración de un despido justificado podría influir en el derecho al trabajo establecido en el artículo 35.1 CE [FJ 3].

El despido basado en la violación de la buena fe contractual debe estar en consonancia con los valores y principios constitucionales. En el ámbito individual, el derecho al trabajo se materializa en la continuidad laboral o la estabilidad en el empleo, es decir, en la protección contra despidos injustificados (STC 22/1981) [FJ 4].

El recurso de nulidad de actuaciones sirve como medio para solicitar la invalidez de procedimientos basados en defectos formales que hayan causado perjuicio o en la incongruencia de la sentencia [FJ 2].

El derecho fundamental a una tutela judicial efectiva establece que las decisiones judiciales en la resolución de disputas deben tener fundamentos legales. Por lo tanto, una interpretación de la legalidad que sea arbitraria, claramente irracional o injustificada no puede considerarse como una decisión basada en fundamentos legales, infringiendo así el derecho a la tutela judicial (SSTC 23/1987, 144/2003) [FJ 3].

**Sentencia 46: STC núm. 55/2004, de 19 de abril. (BOE núm. 120, de 18 de mayo de 2004).
ECLI:ES:TC:2004:55**

- Síntesis descriptiva

Interpuesto por don Julián Sánchez Romo Reid, se encuentra ante las Sentencias y Auto emitidos por las Salas de lo Social del Tribunal Supremo, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y de un Juzgado de Huelva. Este caso se origina en una disputa relacionada con un caso de despido.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la garantía de un juicio justo (tutela judicial efectiva): despido por motivo de falta grave, debido a las comunicaciones enviadas por el abogado de un empleado a la empresa, en las que se plantean reclamos sobre la titularidad de una patente por una invención.

- Resumen

La demanda de amparo plantea dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, se alega la vulneración del derecho a la garantía de indemnidad (artículo 24.1 CE) debido a represalias empresariales en respuesta a reclamaciones extrajudiciales realizadas por el abogado del trabajador. En segundo lugar, se alega una vulneración del derecho a la libertad de expresión (artículo 20.1.a CE), argumentando que no es adecuado imponer sanciones disciplinarias laborales al trabajador por las acciones de su representante legal.

El recurrente sostiene que la carta en cuestión, que fue enviada por su abogado a la empresa, no contenía expresiones ofensivas ni difamatorias y que estaba destinada a buscar una solución amistosa al conflicto. Además, plantea la cuestión de si el trabajador puede ser responsabilizado por las acciones de su representante legal, especialmente en el contexto de reclamaciones extrajudiciales.

En relación con la garantía de indemnidad, se alega que la represalia empresarial por las reclamaciones realizadas por el abogado del trabajador constituye una violación del derecho a la tutela judicial efectiva, ya que se estaría coartando la posibilidad de acceder a la justicia en busca de una solución a los conflictos laborales.

En cuanto a la libertad de expresión, se argumenta que no es adecuado imputar al trabajador las acciones de su abogado, ya que este último actúa en representación del trabajador y goza de un margen de actuación cualificado y protección especial.

En resumen, la demanda de amparo cuestiona la legalidad del despido del trabajador en base a la carta enviada por su abogado, y plantea interrogantes sobre la relación entre las acciones del representante legal y la responsabilidad del trabajador, así como sobre la posible limitación de derechos fundamentales en el contexto laboral.

▪ Análisis

Argumentos de las partes involucradas:

- a) Demandante de amparo: El demandante argumenta que su despido fue una represalia por la reclamación extrajudicial realizada por su abogado, con anuncio de acciones judiciales. Alega que su despido violó su derecho a la garantía de indemnidad y a la libertad de expresión, ya que las afirmaciones contenidas en la carta eran parte de la búsqueda de una solución negociada del conflicto.
- b) Parte demandada (empresa): La empresa sostiene que el despido no violó los derechos del demandante, ya que no se había ejercido efectivamente ante los tribunales el derecho fundamental invocado. Argumenta que el despido no fue en represalia por la reclamación, sino debido a las afirmaciones ofensivas contenidas en la carta.

Fundamentos legales y constitucionales: el Tribunal Constitucional considera los siguientes fundamentos legales y constitucionales:

- a) Garantía de indemnidad: Se refiere a la protección contra represalias que puedan derivarse del ejercicio de la acción judicial o actos preparatorios para su ejercicio. La jurisprudencia ha establecido que esta garantía también se extiende a actos previos necesarios para acceder a los tribunales.
- b) Derecho a la tutela judicial efectiva: El Tribunal establece que la garantía de indemnidad está vinculada al derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 de la Constitución), asegurando que las personas no sufran represalias por ejercer sus derechos en la jurisdicción.

Evaluación crítica de los razonamientos del Tribunal: el Tribunal Constitucional concluye que el despido del demandante se relacionaba con una actuación destinada a evitar un proceso, lo que, según el Tribunal, constituye una violación de la garantía de indemnidad. El Tribunal enfatiza que el temor a represalias podría disuadir a los trabajadores de hacer valer sus derechos.

Relación con la doctrina previa: el Tribunal se basa en su doctrina previa sobre la garantía de indemnidad y su extensión a actos preparatorios o previos necesarios para el acceso a la jurisdicción. Establece que la protección incluye tanto el ejercicio de la acción en la jurisdicción como los actos preparatorios necesarios para dicho ejercicio.

En resumen, el Tribunal Constitucional analiza un caso en el que se alega un despido en represalia por una reclamación extrajudicial previa. El Tribunal considera que el despido fue una violación de la garantía de indemnidad y del derecho a la tutela judicial efectiva, debido a que la actuación previa estaba encaminada a evitar un proceso. El razonamiento del Tribunal se basa en su doctrina previa sobre la garantía de indemnidad y su relación con el derecho a la tutela judicial efectiva.

▪ Extracto

El despido del solicitante de amparo guardaba una conexión directa con una acción orientada a eludir el proceso, lo cual constituye una violación de la salvaguarda de indemnidad según lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Constitución Española [FJ 5].

El propósito de evitar un proceso conlleva la extensión de la protección de la indemnidad a las gestiones previas extrajudiciales, siempre que del contexto sea evidente que dichas acciones están directamente dirigidas al ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva [FJ 3].

La salvaguardia de indemnidad contemplada en el artículo 24.1 de la Constitución abarca todo acto procesal o preprocesal necesario para acceder a los Tribunales de Justicia, como ha sido establecido en Sentencias del Tribunal Constitucional 14/1993 y 168/1999 [FJ 2].

La violación del derecho a la tutela judicial efectiva no solo tiene lugar por irregularidades que ocurran dentro del proceso y que resulten en la privación de garantías procesales, sino también cuando el ejercicio de dicho derecho, o la realización por parte del empleado de actos preparatorios o previos necesarios para entablar una acción judicial, provoque como consecuencia una acción de represalia por parte del empleador [FJ 2].

Sentencia 47: STC núm. 203/2004, de 16 de noviembre. (BOE núm. 306, de 21 de diciembre de 2004). ECLI:ES:TC:2004:203

- Síntesis descriptiva

Presentado por el señor Ángel Cuéllar Llanos en oposición a las decisiones de un Juzgado de lo Social en Sevilla que rechazó su solicitud contra el Real Betis Balompié por el motivo de despido.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): rechazo de la demanda laboral tras exigir una enmienda detallada o de carácter jurídico sustantivo.

- Resumen

El demandante, Sr. Cuéllar Llanos, presentó una demanda por despido contra el Real Betis Balompié, solicitando la declaración de improcedencia del despido y una indemnización. El Juzgado de lo Social de Sevilla admitió provisionalmente la demanda pero requirió al demandante para que aclarara ciertos aspectos. El demandante interpuso un recurso de reposición contra esta providencia, alegando que había cumplido con los requisitos legales y solicitando aclaración sobre las cuestiones a subsanar. El Juzgado desestimó el recurso y decretó el archivo del caso.

El demandante alega que se vulneró su derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia) conforme al artículo 24.1 de la Constitución Española. Argumenta que las resoluciones judiciales requerían subsanaciones que no eran necesarias y que los aspectos solicitados aclarar eran cuestiones de fondo que debían ser debatidas en el juicio. El demandante sostiene que estas exigencias impedían su acceso a la justicia y solicitaba que se admitiera su demanda.

Las resoluciones judiciales objeto de la demanda de amparo son una providencia del Juzgado de lo Social que requería subsanaciones en la demanda presentada por el demandante, un auto que desestimó el recurso de reposición contra dicha providencia y un segundo auto que

confirmó la desestimación del recurso de reposición. El demandante alega que estas resoluciones vulneraron su derecho a la tutela judicial efectiva al exigir subsanaciones innecesarias y al impedir su acceso al proceso judicial.

- Análisis

El escrito proporcionado delineó con minuciosidad la controversia en torno a un recurso de amparo presentado ante el Tribunal Constitucional, que gira en torno a la alegada vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en el marco de un proceso laboral. Se perfilan los argumentos presentados por las partes involucradas, desentrañando así la esencia del conflicto. Por un lado, el demandante arguye que las resoluciones judiciales, al decretar el archivo de su demanda por despido frente al Real Betis Balompié, S.A.D., conculcaron su derecho a la tutela judicial efectiva, denunciando la rigurosidad y desproporción de dicha medida. Fundamenta su postura en que las resoluciones no consideraron debidamente las aclaraciones y documentos presentados en respuesta al requerimiento de subsanación, lo que generó indefensión y limitó su acceso al proceso.

En contraposición, la entidad deportiva Real Betis Balompié, S.A.D., se opone vehementemente al recurso de amparo y sostiene que el requerimiento de subsanación fue legítimo y necesario. Sustenta su posición en que la demanda omitió requisitos sustanciales, deformando el debate procesal, en particular debido a la inclusión de derechos de imagen en la categoría de "salario". Asegura que la proporcionalidad del requerimiento fue adecuada y que el demandante no cumplió con lo estipulado en el requerimiento, prefiriendo interponer un recurso irregular.

El Ministerio Fiscal, por su parte, se alinea con la estimación del recurso de amparo. Defiende que el archivo de la demanda carece de justificación, especialmente en el contexto de la cuestión de los derechos de imagen. Destaca que el demandante presentó con claridad su demanda y ofreció aclaraciones y documentos en respuesta al requerimiento. Opina que la determinación judicial ha privado al demandante de una resolución de fondo para su demanda de despido, vulnerando su derecho a la tutela judicial efectiva.

En este contexto, el Tribunal Constitucional fundamenta su análisis en el derecho a la tutela judicial efectiva, especialmente en lo referente al acceso al proceso, consagrado en el artículo 24.1 de la Constitución Española (CE). La base del análisis reposa en que, si bien este derecho es esencial, su ejercicio está atado a los requisitos y condiciones procesales fijados por el legislador. No obstante, el tribunal subraya que los órganos judiciales deben aplicar tales normas de manera razonable y sin exceso de formalismo. Enfatiza el principio *pro actione*, que demanda promover la corrección de defectos procesales y asegurar su subsanación.

En su evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones de los tribunales inferiores, el Tribunal Constitucional subraya que el criterio de acceso a la jurisdicción debe ser particularmente riguroso. Advierte que los órganos judiciales deben equilibrar adecuadamente los defectos y propiciar la subsanación, evitando excesos formalistas. Subraya que la decisión de archivo adoleció de falta de fundamento legal claro y que no se favoreció la subsanación, pese a la disposición del demandante de cumplir con los requerimientos.

En relación con la doctrina previa del Tribunal, se establece una conexión con el principio *pro actione* y su aplicación en casos semejantes. Se remarca que la subsanación de defectos en demandas laborales es crucial para evitar que los derechos de fondo queden inertes debido a cuestiones procesales. Se hace referencia a decisiones pasadas que han clarificado la obligación de los órganos judiciales de facilitar y promover la subsanación de los defectos procesales para preservar el derecho a la tutela judicial efectiva.

El primer ámbito del análisis se enfoca en la decisión de archivo y su fundamentación en una regulación legal inequívoca que justifique tal medida. Se destaca que, independientemente de las consideraciones específicas sobre la demanda, una resolución que concluye el proceso basándose solo en el incumplimiento de precisiones requeridas sería rigorista y desproporcionada, violando el derecho de acceso al proceso. En relación con la concreción del salario, se argumenta que la demanda cumplía con las exigencias del artículo 104 de la LPL al cuantificar el salario de manera adecuada. Además, se pone de manifiesto que los requerimientos de subsanación sobre los hechos y los derechos de imagen no eran cuestiones de hecho sino de naturaleza jurídica, y la fecha de ocupación era irrelevante en un caso de despido disciplinario.

Se destaca que la totalidad de las informaciones requeridas por el órgano judicial ya habían sido aportadas en la demanda o completadas en el recurso de reposición. Se enfatiza que las alegaciones del demandante y la empresa demandada en los recursos y escritos mostraban que el verdadero problema en debate se centraba en la naturaleza de lo percibido, especialmente en cuanto a los derechos de imagen. Se subraya que este conflicto de fondo debería haber sido resuelto en la sentencia tras un debate contradictorio, no en la etapa de subsanación.

Se critica la actuación del órgano judicial en el trámite de admisión por no favorecer la corrección de los defectos y por no garantizar la subsanación. El requerimiento se considera insuficiente y las variaciones introducidas en las resoluciones posteriores generan confusión. Se argumenta que la actuación judicial no promovió la actividad procesal para sanar los errores y se produjo una lesión en el derecho de acceso al proceso del demandante.

Se subraya que el demandante actuó con diligencia al recurrir la providencia de subsanación y al ofrecer nuevas informaciones y documentos para completar la demanda. Se contrasta su diligencia con la falta de análisis detallado por parte del órgano judicial en su auto. Se concluye que la decisión de archivo se basa en una fundamentación confusa y no justificada, privando al demandante de una respuesta de fondo a su demanda por despido. Por lo tanto, se considera que se vulneró el derecho a la tutela judicial efectiva y se otorga el amparo solicitado.

En conclusión, el análisis expuesto se centra en la supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en el marco de un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Se desglosan los argumentos de las partes involucradas, se desentrañan los fundamentos legales y constitucionales, se critican los razonamientos judiciales y se enlaza la sentencia con la doctrina previa del Tribunal.

▪ Extracto

El archivo de la demanda, justificado en defensa de la contraparte, se considera injustificado y como una violación del derecho del demandante a la tutela judicial efectiva. Se requirió al demandante que aclarara un asunto en la providencia que abrió el proceso de subsanación, pero este problema en realidad era una cuestión de fondo y no una omisión factual en la demanda. No se observa que el tribunal haya realizado acciones para facilitar la corrección de los

problemas identificados en el proceso de admisión. El demandante mostró un alto nivel de diligencia en sus esfuerzos por avanzar en el proceso. No es apropiado considerar como defectos insalvables lo que podría ser cuestiones de fondo que solo deberían ser tratadas en la Sentencia después de un debate contradictorio adecuado. Una decisión que finaliza el proceso solo debido al incumplimiento de precisiones requeridas en la providencia de subsanación sería demasiado rigurosa y desproporcionada, contrariando el derecho de acceso al proceso. La subsanación de defectos procesales debe guiarse por el principio pro actione. Los tribunales deben interpretar las normas aplicables de manera razonable y sin excesivo formalismo. El derecho al acceso a la justicia es prestacional y está condicionado por los requisitos y procedimientos procesales establecidos por la ley.

Sentencia 48: STC núm. 252/2004, de 20 de diciembre. (BOE núm. 18, de 21 de enero de 2005). ECLI:ES:TC:2004:252

- Síntesis descriptiva

Iniciado por el señor Juan Marcos Doucet Dejoie, en oposición al Auto emitido por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, así como a las Sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia y un Juzgado de lo Social de Lugo, en relación con su despido de su posición como médico interino.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a recibir una tutela judicial íntegra y efectiva (acceso a la jurisdicción): rechazo de la demanda laboral debido a la caducidad, aun cuando haya sido presentada dentro del lapso incorrecto señalado por la autoridad, tal como se estableció en la Sentencia del Tribunal Constitucional 193/1992.

- Resumen

El demandante, un médico interino, había sido sancionado con suspensión y posteriormente cesado en su plaza debido a la sanción. El proceso se desarrolló de la siguiente manera:

- a) El actor era médico interino y tenía antigüedad desde el 1 de enero de 1990 en el SERGAS.
- b) Recibió una sanción de suspensión en dos fases, entre el 1 de enero de 1999 y el 2 de marzo de 2000, y luego del 15 de mayo al 12 de septiembre de 2000. Durante la segunda fase, se nombró a un nuevo médico interino para su plaza.
- c) Tras cumplir la sanción, el actor fue notificado de la extinción de su nombramiento. Presentó un recurso de alzada y luego una demanda laboral.
- d) El SERGAS planteó un conflicto de competencia en un juzgado contencioso-administrativo, suspendiendo la tramitación en el juzgado social.

e) Después de recibir resoluciones del juzgado contencioso-administrativo, el actor presentó una demanda laboral nuevamente.

f) El juzgado social suspendió el caso ante el conflicto de competencia.

g) El juzgado social ordenó el archivo provisional del caso, pero el actor informó al juzgado que se había resuelto el conflicto de competencia.

h) El juzgado social se declaró competente y programó un juicio. El SERGAS alegó incompetencia y el otro demandado alegó caducidad de la acción.

i) El juzgado social desestimó la incompetencia pero admitió la caducidad por haber superado el plazo de veinte días para presentar la demanda.

j) El actor presentó recurso de suplicación que fue desestimado por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

El demandante presentó recurso de casación para unificación de doctrina, que fue inadmitido por el Tribunal Supremo. Luego, recurrió en amparo, argumentando que se violó su derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia) porque no se admitió el recurso de casación y porque no se resolvió el fondo del asunto en la instancia. Se alega que existía identidad en cuanto al pronunciamiento sobre el fondo entre las resoluciones, y se cita la STC 214/2002.

En resumen, el actor, un médico interino, alega que se vulneró su derecho a la tutela judicial efectiva debido a la inadmisión de su recurso de casación y la falta de resolución sobre el fondo del asunto en la instancia.

▪ Análisis

En el caso objeto de análisis, el demandante de amparo fundamenta su alegato en la vulneración del derecho a una tutela judicial efectiva, específicamente en relación con el artículo 24.1 de la Constitución Española (CE), el cual garantiza el acceso a la jurisdicción y la obtención de una

resolución fundamentada en derecho. El demandante plantea que las decisiones impugnadas, especialmente el Auto de inadmisión emitido por el Tribunal Supremo, han vulnerado dicho derecho fundamental al no considerar adecuadamente la contradicción existente entre las decisiones judiciales y al aplicar una interpretación rigurosa y formalista en relación con los plazos y requisitos procesales.

En este sentido, el demandante denuncia que el Tribunal Supremo no consideró la existencia de contradicción entre las decisiones judiciales y no abordó el fondo del recurso, a pesar de reconocer la disparidad de criterios y la naturaleza del problema de fondo planteado. Se argumenta que esto constituye una interpretación excesivamente rigorista y formalista del requisito de contradicción, lo cual ha resultado en la denegación del acceso al recurso y a la tutela judicial efectiva.

Además, se alega que la resolución de caducidad declarada por las instancias judiciales, como consecuencia de un error inducido por la propia Administración en cuanto a los plazos procesales, vulnera el derecho al acceso a la jurisdicción. El demandante sostiene que la Administración no puede beneficiarse de su propio error y que la decisión de caducidad se basa en un formalismo excesivo y desproporcionado en relación con el derecho fundamental en juego.

En concordancia con los argumentos presentados por el demandante, el Ministerio Fiscal también se pronuncia a favor de la estimación del amparo. Se argumenta que las resoluciones judiciales, especialmente las emitidas por el Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, han sido excesivamente rigurosas y desproporcionadas en la interpretación de los plazos y requisitos procesales, y que estas decisiones han resultado en la denegación de una resolución sobre el fondo del asunto.

Por otro lado, el Servicio Gallego de Salud (SERGAS) argumenta que la demanda presenta defectos procesales, que no se ha vulnerado el derecho al acceso a los recursos, y que no se puede extender la queja a otras resoluciones como pretende el demandante.

En este contexto, el Tribunal Constitucional debe abordar una evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones presentados por las partes involucradas. Para ello, es esencial

analizar los fundamentos legales y constitucionales considerados por el Tribunal Constitucional en su sentencia. La doctrina previa, en este caso, es fundamental para establecer los principios y criterios aplicables a la cuestión en discusión.

En consecuencia, se aprecia que el demandante y el Ministerio Fiscal argumentan que la interpretación rigorista de los requisitos procesales y la aplicación de la caducidad como consecuencia de un error inducido por la Administración constituyen vulneraciones del derecho a la tutela judicial efectiva. Por su parte, el SERGAS defiende la regularidad de las resoluciones judiciales y la falta de vulneración.

En consideración a los argumentos y fundamentos legales expuestos por las partes involucradas, el Tribunal Constitucional deberá decidir si efectivamente se han vulnerado los derechos fundamentales alegados y si las decisiones judiciales han sido acertadas o si, por el contrario, han incurrido en exceso de formalismo y desproporción. Además, el Tribunal debe sopesar si la interpretación de los plazos y requisitos procesales ha sido arbitraria o irrazonable, y si se ha dado un tratamiento adecuado al derecho a una tutela judicial efectiva y al acceso a la jurisdicción, en concordancia con la doctrina previa y los principios constitucionales.

- Extracto

La decisión judicial de considerar una excepción de caducidad resulta contraria al derecho a la tutela judicial efectiva, cuando la presentación tardía de la demanda se basa en una indicación errónea de plazos por parte de la Administración, la cual no puede beneficiarse de ese error [FJ 5].

El recurrente en amparo presentó su demanda ante el tribunal laboral en el plazo indicado en la resolución que impugnaba [FJ 6].

Es la Administración la responsable de impedir que los órganos judiciales aborden el fondo de la cuestión en disputa debido a su incorrecta indicación del plazo para presentar la demanda [FJ 6].

La decisión judicial que establece la excepción de caducidad carece de razonabilidad y proporcionalidad cuando la presentación tardía de la demanda se origina en una equivocada indicación de plazos por parte de la Administración [FJ 4].

La revisión excepcional de la caducidad en el ámbito constitucional se justifica únicamente por un cálculo manifiestamente equivocado o una apreciación de caducidad sin razonamiento o con razonamiento arbitrario o irrazonable, ya que la caducidad es una cuestión de legalidad ordinaria [FJ 5].

El derecho a obtener una resolución fundamentada y legalmente justificada por parte de los jueces y tribunales en relación al fondo de las pretensiones presentadas es un componente esencial del derecho a la tutela judicial efectiva (SSTC 8/1998, 108/2000) [FJ 5].

El principio pro actione adquiere una mayor importancia cuando se busca obtener una primera decisión judicial [FJ 5].

**Sentencia 49: STC núm. 161/2005, de 20 de junio. (BOE núm. 173, de 21 de julio de 2005).
ECLI:ES:TC:2005:161**

- Síntesis descriptiva

A instancias de don Carlos Díaz Güell, en respuesta a la Sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, la cual dictaminó que el despido por parte de la Universidad SEK de Segovia no tenía fundamento.

- Síntesis analítica

Presunta violación de las libertades académicas de cátedra y de expresión: cese de un Decano de Facultad por desacato y desobediencia al Rector en relación con la edición de una revista universitaria.

- Resumen

El Sr. Carlos Díaz Güell, Decano de la Facultad de Ciencias de la Información en la Universidad SEK de Segovia, fue despedido en agosto de 2000 por presuntas infracciones graves de sus obligaciones. La carta de despido mencionaba que había desobedecido al Rector al no informar ni solicitar aprobación para la edición de la revista universitaria "Karcaj" de abril de 2000. También se le acusó de permitir a un profesor cambiar clases sin consultar con el Secretario General y de usar lenguaje ofensivo hacia la institución.

Díaz Güell argumentó que su despido violaba sus derechos fundamentales de libertad de cátedra y expresión. Alegó que su participación en la revista era parte del proceso de aprendizaje de los estudiantes y que el contenido de la revista no debía estar sujeto a censura previa. Además, afirmó que su despido estaba relacionado con su intención de proteger los derechos de los trabajadores durante las elecciones de comités de empresa en el ámbito universitario.

La primera sentencia del Juzgado de lo Social de Segovia declaró nulo el despido, pero el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León revocó esa decisión, argumentando que no se había probado una violación de la libertad de cátedra ni de expresión. El tribunal consideró que

el Rector tenía derecho a revisar el contenido de la revista para evitar posibles responsabilidades.

El Sr. Díaz Güell alega que esta sentencia del tribunal superior viola sus derechos fundamentales de libertad de cátedra y expresión, y busca amparo constitucional.

▪ Análisis

La presente demanda de amparo se origina en el contexto de una disputa jurídica dirigida a impugnar una Sentencia emanada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Burgos, datada el 26 de junio de 2001. En dicha Sentencia, se estimó de forma parcial el recurso de suplicación presentado por la Universidad SEK contra la Sentencia previa del Juzgado de lo Social de Segovia, fechada el 22 de marzo de 2001, en un caso de demanda de despido. La sentencia impugnada revocó la calificación de nulidad del despido establecida por la instancia inicial, al considerar que, aunque no se cumplían las causas disciplinarias alegadas para justificar el despido, tampoco se vulneraban los derechos fundamentales invocados por el demandante, lo que excluía la nulidad del acto extintivo.

La cuestión central del litigio se relaciona con el despido de don Carlos Díaz Güell, quien fue despedido por la Universidad SEK alegando, entre otros motivos, su desobediencia al Rector en cuanto a la no presentación de informes y solicitud de aprobación en relación con la edición de la revista "Karcaj" correspondiente al mes de abril de 2000. La revista "Karcaj" tenía un propósito pedagógico al servir como herramienta de aprendizaje para los alumnos de la Facultad de Ciencias de la Información, abarcando diversas áreas propias del periodismo.

El conflicto se centra en si el acto del Rector de la Universidad, que consistió en solicitar la revisión de los contenidos de la revista antes de su publicación, constituye una violación de los derechos fundamentales del demandante, en particular, su libertad de cátedra y libertad de expresión consagradas en los artículos 20.1 c) y a) de la Constitución Española (CE), respectivamente.

Las partes involucradas en la controversia presentan argumentos diferenciados. El recurrente alega que la intervención del Rector en la revisión de los contenidos de la revista constituye una

intromisión ilegítima en su capacidad de organizar y dirigir las actividades docentes en su función de Decano. Sostiene que esta intervención vulnera su libertad de expresión y de cátedra, al imponer restricciones injustificadas a la misma. Por otro lado, la Universidad SEK defiende su derecho-deber de controlar los contenidos de la revista antes de su difusión para evitar posibles responsabilidades legales.

El análisis jurídico se sustenta en varios pilares. En primer lugar, se discute si el demandante ha invocado formalmente los derechos constitucionales vulnerados en el proceso, siendo necesario examinar las objeciones procesales planteadas por la Universidad SEK al respecto. Según la jurisprudencia previa, el requisito de invocación formal no es un formalismo inútil, sino que busca permitir a los órganos judiciales conocer y abordar la posible vulneración de los derechos fundamentales. En este caso, la resolución judicial del proceso previo ya abordó las cuestiones relacionadas con los derechos fundamentales, por lo que la subsidiariedad del amparo no impone su inadmisión.

La discusión se focaliza en si el control ejercido por la Universidad SEK a través del Rector sobre los contenidos de la revista "Karcaj" constituye una limitación injustificada de los derechos fundamentales del demandante. En esta línea, se aborda la distinción entre las fases de elaboración y publicación de la revista. Durante la etapa de elaboración, en la que los alumnos bajo la dirección de profesores desarrollan tareas relacionadas con la redacción y selección de contenidos, se considera que existe espacio para el ejercicio de la libertad de expresión y cátedra. Sin embargo, en la fase de publicación y difusión, prevalece la finalidad de comunicación de la revista con la comunidad universitaria, donde el control sobre los contenidos cobra relevancia en términos de evitar responsabilidades legales.

La Universidad SEK es reconocida como responsable de la revista debido a su financiamiento, y se establece un "derecho-deber" que le permite examinar y analizar los contenidos antes de su difusión para evitar posibles consecuencias legales. Se argumenta que este derecho-deber no debe confundirse con censura previa prohibida por la CE. Además, se discute si la actuación del Rector en este caso constituye la única manera de ejercer tal control, y se señala que el enfoque judicial debe centrarse en la legalidad del despido en relación con los derechos fundamentales invocados.

En conclusión, el análisis de la controversia implica la consideración de diversos aspectos, incluyendo la naturaleza de la revista "Karcaj" como herramienta de aprendizaje y medio de comunicación, el ejercicio de la libertad de cátedra y de expresión en el contexto de la actividad docente, así como el derecho-deber de control de la Universidad SEK sobre los contenidos para evitar responsabilidades legales. La Sentencia en cuestión concluye que el despido no se ajusta a las exigencias derivadas de los derechos fundamentales del demandante, aunque se centra en el ámbito de ilegalidad del despido más que en el análisis directo de la colisión de derechos.

- Extracto

El análisis previo del Rector de la Universidad a los contenidos de la revista publicada por el recurrente y Decano de la Universidad SEK no puede confundirse con censura previa, según el artículo 20.2 de la Constitución Española [FJ 4]. La Universidad SEK tenía el derecho y la responsabilidad de examinar el texto y los contenidos de la revista antes de su difusión para considerar posibles responsabilidades [FJ 4]. Aunque en la etapa final del proceso comunicativo siguen siendo válidas las demandas de libertad de expresión e información, también surge el derecho de control del sujeto privado que podría ser responsable por la publicación, en este caso, la Universidad SEK, que financiaba la revista [FJ 4]. La directriz del Rector sobre el número de abril de la revista "Karcaj" no tenía impacto en los contenidos de la fase de creación del número [FJ 4]. La Sentencia cuestionada concluyó que la desobediencia al Rector no justificaba el despido y este análisis enfocado en la legalidad del despido sin compararlo con los requisitos derivados de los derechos fundamentales del despedido está fuera del alcance de este Tribunal [FJ 5].

**Sentencia 50: STC núm. 209/2005, de 18 de julio. (BOE núm. 197, de 18 de agosto de 2005).
ECLI:ES:TC:2005:209**

- Síntesis descriptiva

Instado por don Miguel Ángel Rodríguez Travieso en contra de la Sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que acogió el recurso de suplicación presentado por Comercial Berciana de Productos Industriales, S.A., y rechazó la concesión de la indemnización por la terminación del contrato.

- Síntesis analítica

Infracción del principio de garantía de la tutela judicial efectiva en su vertiente de ejecución: Resolución judicial que rechaza la compensación económica en el ámbito laboral debido a un despido inesperado, anulando la validez de la Sentencia definitiva que previamente había reconocido la finalización de la relación laboral (Sentencia del Tribunal Constitucional 151/2001).

- Resumen

Don Miguel Ángel Rodríguez Travieso presentó una demanda solicitando la extinción de su relación laboral con la empresa el 4 de agosto de 2000. Posteriormente, la empresa lo despidió disciplinariamente el 4 de octubre de 2000, basándose en hechos ocurridos después de la interposición de la demanda. Rodríguez Travieso presentó una demanda por despido el 20 de octubre de 2000.

El 10 de octubre de 2000, se emitió una Sentencia que declaraba la extinción de la relación laboral y condenaba a la empresa a pagar una indemnización. La empresa apeló y luego recurrió en casación, pero estos recursos fueron desestimados. El juicio por el despido ocurrido el 4 de octubre de 2000 se programó para el 2 de abril de 2001, y en ese momento, Rodríguez Travieso desistió de la acción, argumentando que el contrato ya se había resuelto.

Después de que la Sentencia de extinción del contrato adquirió firmeza, Rodríguez Travieso buscó su ejecución, pero la empresa se opuso, alegando que el despido prevalecía sobre la extinción declarada. Esta cuestión se llevó a juicio y el Tribunal Superior de Justicia determinó que el despido tenía efecto desde el momento en que se produjo y prevalecía sobre la extinción declarada en la Sentencia.

Rodríguez Travieso interpuso un recurso de casación para unificación de doctrina, pero fue inadmitido. Luego, presentó una demanda de amparo alegando vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su fase de ejecución y cuestionando la modificación de la Sentencia firme. Afirmó que la empresa introdujo la cuestión del despido en la fase de ejecución, negándole lo que la Sentencia previamente le había reconocido y socavando la efectividad de la tutela judicial.

En resumen, el caso involucra una secuencia de eventos en la que el demandante buscaba la extinción de su contrato laboral y luego fue despedido. Aunque obtuvo una Sentencia favorable sobre la extinción, la empresa planteó la cuestión del despido en la fase de ejecución, lo que llevó a una disputa sobre cuál resolución prevalecía. El demandante alega que esta situación viola su derecho a la tutela judicial efectiva y a la intangibilidad de las resoluciones judiciales.

▪ Análisis

En el contexto del presente análisis, emerge claramente la controversia suscitada en torno a la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, con especial énfasis en la intangibilidad y ejecución de las sentencias firmes, conforme al artículo 24.1 de la Constitución Española (CE). Dicho conflicto halla su origen en una serie de resoluciones judiciales de fondo y ejecución, así como en los planteamientos esgrimidos por las partes involucradas.

En esencia, el demandante interpone la presente demanda contra resoluciones específicas, alegando la vulneración del artículo 24.1 CE en su vertiente de ejecución e intangibilidad de sentencias firmes. Sostiene que, a pesar de haber obtenido una sentencia firme que condena a la empresa, los órganos judiciales han declarado la inejecución de la sentencia, debido a una nueva cuestión alegada por la empresa durante la fase de ejecución. Esta cuestión se relaciona con la eficacia del despido sobre el proceso de resolución judicial de contrato.

El Ministerio Fiscal coincide en que se debe otorgar amparo por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, específicamente en cuanto a la intangibilidad de las resoluciones firmes. Por otro lado, la empresa argumenta que la resolución judicial recurrida es conforme al artículo 24.1 CE, sosteniendo que no es irrazonable ni arbitrario aplicar la doctrina jurisprudencial que establece que el despido proyecta sus efectos extintivos sobre la resolución contractual hasta que esta sea firme. Asimismo, la empresa alega que cuando el trabajador desiste de su reclamación por despido, está consintiendo la extinción de una relación ya inexistente.

En este contexto, el Tribunal Constitucional debe analizar los fundamentos legales y constitucionales que se encuentran en juego. En este sentido, la doctrina jurisprudencial previa establece que las resoluciones judiciales firmes deben ejecutarse en sus propios términos y que se debe respetar su firmeza e intangibilidad. El derecho a la ejecución de sentencias forma parte del derecho a la tutela judicial efectiva, ya que sin su efectividad, las decisiones judiciales serían meras declaraciones sin garantía real.

No obstante, el control del Tribunal Constitucional sobre la ejecución de las sentencias no es ilimitado, ya que la interpretación del fallo de las resoluciones judiciales es una función exclusiva de los órganos judiciales. El Tribunal Constitucional solo puede intervenir si las resoluciones ejecutadas son incongruentes, arbitrarias, irrazonables o incurren en error patente.

En este caso concreto, se discute si la cuestión planteada por la empresa en la fase de ejecución, relacionada con la eficacia del despido sobre la resolución contractual, puede llevar a la inejecución total de la sentencia. El Tribunal Superior de Justicia argumenta que la resolución de contrato no puede resolver una relación laboral que ya había sido extinguida previamente por el despido. Sin embargo, el demandante sostiene que el despido no afecta a la firmeza de la sentencia de resolución contractual.

En mi evaluación crítica, se aprecia la relevancia de la cuestión debatida en relación con el principio de seguridad jurídica y el derecho a la tutela judicial efectiva. La introducción de esta cuestión en la fase de ejecución genera incertidumbre en la efectividad de las sentencias firmes y, en este caso, resulta en la inejecución total de la sentencia obtenida por el demandante. Se

plantea si es justificado alterar lo ya juzgado y descalificar retrospectivamente la corrección jurídica de una sentencia firme en base a una interpretación jurisprudencial nueva.

La situación es compleja, ya que se enfrentan principios como la intangibilidad de las sentencias firmes y la eficacia de la acción de despido. Sin embargo, parece cuestionable que la interpretación de una sentencia firme se base en argumentos nuevos introducidos en la fase de ejecución, en detrimento de la seguridad jurídica y la confianza en el sistema judicial.

En conclusión, la sentencia analizada plantea un dilema jurídico en el que se enfrentan principios fundamentales del derecho procesal y laboral. Aunque el Tribunal Constitucional debe ejercer un control prudente sobre la ejecución de sentencias, es crucial preservar la firmeza e intangibilidad de las mismas para garantizar la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva. La introducción de nuevas cuestiones en la fase de ejecución, que alteren lo ya juzgado, puede socavar la confianza en el sistema judicial y afectar negativamente a la efectividad de las sentencias firmes.

- Extracto

El reconocimiento de indemnización por una Sentencia firme se ha convertido en una simple declaración sin valor práctico ni efectividad, al introducir en la fase de ejecución un debate que altera lo ya decidido en el juicio, modificando la calificación de la extinción laboral a través de un medio inapropiado. Esto resulta en la inejecución total de lo obtenido con firmeza, lo que implica una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su aspecto de ejecución [Párrafo 1].

Durante la fase de ejecución es posible presentar cuestiones no discutidas en el título ejecutivo cuando son nuevas en ese contexto, pero se considera que estas cuestiones nuevas surgen de manera sobrevenida. A menos que haya una razón legal, los fallos deben ser ejecutados de manera razonable, incluso si su solución es incorrecta, para evitar vaciar el derecho a ejecutar resoluciones firmes en sus propios términos [Párrafo 2].

La falta de conocimiento judicial no puede atribuirse al recurrente en amparo, ya que obtuvo una Sentencia favorable que luego se volvió firme y quedó sin ejecución. No se puede exigir la

presentación directa de un recurso de suplicación cuando se logra una Sentencia favorable, y no es negligente no abordar posibles vulneraciones o errores procesales al recurrir en amparo, especialmente si se limita a impugnar un recurso [Párrafo 3].

Sostener que la lesión denunciada por el recurrente en amparo se debe exclusivamente a su conducta procesal, por haber renunciado a la acción de despido disciplinario, es desproporcionado y debe ser rechazado. Esto va más allá de la estrategia procesal adoptada en la jurisdicción ordinaria [Párrafo 4].

La doctrina constitucional aborda el derecho a la ejecución de Sentencias como parte del derecho a la tutela judicial efectiva, y enfatiza la necesidad de contrastar el fallo de la resolución objeto de ejecución con las decisiones posteriores para garantizar su correcta ejecución. Se citan ejemplos de sentencias anteriores que tratan este tema [Párrafo 5].

Sentencia 51: STC núm. 41/2006, de 13 de febrero. (BOE núm. 64, de 16 de marzo de 2006). ECLI:ES:TC:2006:41

- Síntesis descriptiva

Interpuesta por el señor Paul Ciaccio, en contra de la resolución emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual, en su nivel de apelación, determinó que su despido de la empresa Alitalia era considerado improcedente.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a ser exento de discriminación basada en la orientación sexual: evidencia y cese por múltiples causas.

- Resumen

El solicitante de amparo fue despedido por su empleador debido a razones disciplinarias, incluyendo negarse a realizar las tareas asignadas y responder de manera inapropiada a los directivos de la empresa. Durante su período de empleo, su supervisor realizó repetidamente comentarios despreciativos acerca de la homosexualidad del demandante, hecho que era conocido dentro de la compañía.

Se concede el amparo por violación del derecho a no ser objeto de discriminación por motivo de orientación sexual. Es un hecho ampliamente reconocido que las personas homosexuales han sido sistemáticamente relegadas a una posición de desventaja social, desigualdad y marginación, contrariando su dignidad humana, de manera arraigada en la historia. Por esta razón, las normativas internacionales de derechos humanos han incluido la orientación sexual como uno de los fundamentos prohibidos para la discriminación. Por ende, debe interpretarse que la expresión "cualquier otra condición o circunstancia personal o social" presente en el artículo 14 de la Constitución abarca la orientación sexual. Reformula el siguiente párrafo.

La prohibición de discriminación abarca determinaciones empresariales como lo es la terminación de contrato laboral. De acuerdo con el criterio sentado en la STC 38/1981, del 23

de noviembre, en casos donde existan indicios de que la finalización del contrato enmascara una violación a los derechos fundamentales, recae sobre el empleador la carga de demostrar que existen motivos razonables para dicha acción. El demandante presentó pruebas indirectas que vinculaban su despido con su orientación sexual, y la empresa no logró demostrar de manera convincente que los motivos detrás del despido no eran discriminatorios. Dado que la sentencia impugnada pasó por alto esta distribución de la carga probatoria, se vulneró el derecho a no sufrir discriminación, resultando en la declaración justificada de la invalidez del despido.

▪ Análisis

En este intrincado asunto jurídico, donde se dilucidan cuestiones de alta trascendencia en materia de discriminación laboral por orientación sexual, se está ante un recurso de amparo que cuestiona la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, emitida el 27 de junio de 2003. La misma había estimado el recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona, dictada el 12 de noviembre de 2002, que había declarado nulo el despido del recurrente, al considerarlo discriminatorio.

La controversia gira en torno a la apreciación de la existencia de un trato discriminatorio por parte de la empresa Alitalia Líneas Aéreas Italianas, S.p.A., hacia el recurrente. Este último alega que la resolución judicial impugnada ha vulnerado su derecho fundamental según el artículo 14 de la Constitución Española (CE), al considerar que el criterio del tribunal de suplicación es erróneo al evaluar que el intento probatorio de la empresa fue suficiente para neutralizar los indicios de discriminación presentados por él.

La empresa, en contraposición, defiende la desestimación del recurso, argumentando que los indicios aportados por el recurrente carecen de entidad suficiente para sustentar la presencia de un panorama discriminatorio en el despido disciplinario.

Por su parte, el Ministerio Fiscal respalda la demanda, sosteniendo que la valoración de la Sentencia recurrida es contraria al artículo 14 de la CE.

En esta tesitura, la evaluación se inicia con una consideración procesal relevante, a saber, la objeción planteada por la empresa en relación con la falta de interposición de un recurso de

casación para la unificación de doctrina. Este aspecto procesal, sustentado en los artículos 44.1 a) y 50.1 a) de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC), se plantea como una posible inadmisión del recurso. Sin embargo, el análisis sostiene que la empresa no ha aportado pruebas que demuestren la viabilidad de dicho recurso, por lo que esta objeción se desestima.

En cuanto al análisis de fondo, se establece que el eje de la controversia se centra en determinar si ha existido una conducta empresarial que infringe el derecho fundamental a la no discriminación, establecido en el artículo 14 de la CE. En este sentido, se referencia la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la no discriminación y su alcance más allá de la mera igualdad formal, incidiendo en la prohibición de discriminación por motivos concretos, tales como los históricamente arraigados y que han colocado a ciertos grupos en situaciones desventajosas y contrarias a la dignidad.

La orientación homosexual, aunque no esté mencionada explícitamente en el artículo 14 de la CE, se considera dentro de la cláusula general que prohíbe la discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social. Esta consideración se sustenta en la historia de discriminación que ha sufrido esta minoría y en las normativas internacionales que abordan esta temática.

Además, se alude a disposiciones como el artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, que prohíben la discriminación por orientación sexual.

El análisis procede entonces a evaluar la doctrina constitucional establecida para los casos de discriminación en el ámbito laboral. Desde la jurisprudencia establecida en la STC 38/1981, se ha establecido que, cuando existen indicios de que una extinción contractual encubre una lesión de derechos fundamentales, la carga de prueba recae en el empleador para demostrar que la decisión de despido se basó en motivos ajenos a cualquier propósito de vulnerar derechos fundamentales. La empresa debe acreditar que su acción fue motivada por razones razonables y no en detrimento de los derechos del trabajador.

Esta carga probatoria es esencial incluso en decisiones empresariales discrecionales y no causales, ya que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede resultar en acciones inconstitucionales que lesionen derechos fundamentales.

El Tribunal Constitucional ha fijado criterios en relación con la carga probatoria tanto del trabajador como del empresario. En lo que respecta al trabajador, debe aportar indicios razonables de la vulneración de su derecho, lo que implica la necesidad de una conexión lógica entre los hechos que sugieren la lesión. Por su parte, la empresa debe demostrar que su decisión no fue motivada por la vulneración de derechos fundamentales, lo que requiere una justificación laboral real y de entidad suficiente en relación con el caso concreto.

El análisis crítico en esta instancia se orienta hacia la consideración de la resolución judicial recurrida, que a juicio del análisis realizado, ha ignorado la doctrina constitucional establecida. La sentencia no ha aplicado de manera adecuada la distribución de cargas probatorias inherente a la prueba indiciaria y ha pasado por alto la necesidad de que la empresa acredite de manera concreta y singular la justificación de su decisión en relación con los indicios presentados.

En este contexto, se discute la relevancia de la pluricausalidad en los despidos disciplinarios, es decir, la consideración de múltiples incumplimientos contractuales como base para justificar la terminación del contrato laboral. Se destaca la importancia de la carga probatoria que recae sobre el empleador, quien debe demostrar que la decisión de despido está respaldada por razones objetivas y razonables, y que no conlleva intención discriminatoria ni violación de derechos fundamentales.

Se pone de relieve la necesidad de neutralizar los indicios que sugieran discriminación o violación de derechos fundamentales en los despidos. En este sentido, se señala que la conexión entre la orientación sexual del trabajador y la decisión de despido debe ser examinada con rigurosidad, requiriendo que los hechos tengan entidad suficiente para sugerir razonablemente la posible vulneración del derecho fundamental en cuestión.

Se discute la posibilidad de que el tribunal interprete los hechos probados en función de los derechos y valores constitucionales en juego, sin reemplazar la valoración de pruebas realizada por los tribunales ordinarios. Se critican los argumentos presentados por la empresa en este caso

específico, tales como la entidad disciplinaria de las acusaciones de la carta de despido, el intento fallido de demostrar incumplimientos contractuales y la interpretación restrictiva de la calificación de nulidad del despido. Se argumenta que estos argumentos resultan insuficientes para neutralizar los indicios presentados por el trabajador.

En última instancia, se llega a la conclusión de que la resolución del tribunal no toma debidamente en cuenta la jurisprudencia establecida en relación con la prueba indiciaria y las cargas probatorias en casos laborales. Se sostiene que los indicios presentados por el trabajador no fueron adecuadamente contrarrestados por la empresa, lo que lleva a la necesidad de declarar la lesión de derechos y la nulidad del despido como resultado de la situación planteada en el caso.

En conclusión, este intrincado análisis jurídico revela la complejidad de la materia en cuestión, donde se entrelazan consideraciones de derecho laboral y derechos fundamentales. Se destaca la importancia de la distribución de cargas probatorias y la necesidad de que las decisiones empresariales estén respaldadas por justificaciones sólidas y razonables. La evaluación crítica se centra en el correcto aplicar de la doctrina constitucional y la aplicación de los principios en este caso particular.

▪ Extracto

El solicitante de amparo presentó pruebas que sugieren una conexión entre su despido y su orientación homosexual, sin que la empresa haya logrado refutar adecuadamente estos indicios [FJ 7]. La empresa reprobó supuestas violaciones contractuales que no pudo respaldar con pruebas y no demostró que las causas reales del despido no estuvieran relacionadas con discriminación. Tampoco demostraron que los hechos indiciarios presentados por el demandante fueran irrelevantes para la decisión de terminar su contrato [FJ 7]. Las razones en las que se fundamenta la resolución impugnada no consideraron la doctrina establecida por este Tribunal respecto a la prueba indiciaria y la asignación de cargas probatorias en casos laborales [FJ 7]. Resulta esencial citar el artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, el cual incluye la orientación sexual como una de las bases de discriminación [FJ 3]. Se hace referencia a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación a la discriminación por orientación sexual (casos Salgueiro Da Silva Mouta contra Portugal, 1999;

casos L. y V. contra Austria, 2003) [FJ 3]. También se alude a la doctrina relacionada con el principio de no discriminación [FJ 3]. Además, se hace mención de la doctrina constitucional sobre la prueba indiciaria y la distribución de cargas probatorias en procedimientos laborales [FJ 4]. La empresa demandada no ha logrado demostrar la existencia de una sentencia contradictoria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral [FJ 2]. La violación debe ser reconocida y remediada mediante la declaración de nulidad del despido, lo que implica revocar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia y confirmar la sentencia del Juzgado de lo Social [FJ 7].

**Sentencia 52: STC núm. 138/2006, de 8 de mayo. (BOE núm. 136, de 08 de junio de 2006).
ECLI:ES:TC:2006:138**

- Síntesis descriptiva

A instancias de don José María Sánchez Cholbi, en respuesta al Auto emitido por el Tribunal Supremo y a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y del Juzgado de lo Social de Melilla, que determinaron la naturaleza improcedente de su despido efectuado por la empresa Iberia.

- Síntesis analítica

Supuesta vulneración de la garantía de defensa y los derechos a la tutela judicial efectiva (integridad) y a la libertad sindical: rescisión laboral disciplinaria anulada debido a indicios de retaliación derivados de acciones legales y extrajudiciales emprendidas contra la empresa.

- Resumen

El demandante en cuestión trabajaba como técnico administrativo en Iberia, siendo miembro activo del sindicato Comisiones Obreras (CC OO) y ocupando un cargo de relevancia en su federación provincial. La empresa le imputó cargos por negarse a realizar tareas asignadas y por infringir normas de tiempo y trabajo. Tras un proceso disciplinario, la empresa lo despidió, alegando incumplimiento contractual grave y abandono del puesto.

El demandante presentó una demanda laboral por despido, alegando posible discriminación y vulneración de derechos sindicales. Aunque el tribunal de instancia descartó la vulneración de su derecho a la indemnidad, calificó el despido como improcedente por insuficiencia de pruebas. Se presentó un recurso de suplicación, que fue rechazado, y un recurso de casación para la unificación de doctrina, que fue inadmitido. Además, se intentó una demanda de error judicial contra la decisión del Tribunal Supremo, la cual fue desestimada.

El demandante alega que las resoluciones vulneran su derecho a la tutela judicial efectiva y su libertad sindical. Las resoluciones sancionan su actividad sindical y no consideran los

antecedentes de represalias y quejas previas que presentó contra la empresa. Se busca amparo por estas alegadas violaciones de derechos fundamentales.

- **Análisis**

En el marco de la cuestión objeto de análisis en la presente demanda de amparo, se advierte una situación que gira en torno a la determinación de si el despido del demandante constituyó una represalia a sus derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva y a la libertad sindical, tal como lo plantea el recurrente. En este contexto, el demandante alega que las resoluciones judiciales de instancia y suplicación, al declarar la improcedencia del despido sin reconocer su carácter discriminatorio, vulneraron sus derechos fundamentales alegados. Además, se queja de diversas vulneraciones procesales, como la incongruencia omisiva de la Sentencia del Juzgado de lo Social y la denegación de la revisión de hechos probados en la Sentencia de suplicación.

Por su parte, el Fiscal ante el Tribunal Constitucional aboga por otorgar el amparo al demandante, sosteniendo que la empresa no logró desvirtuar de manera categórica los sólidos indicios aportados por él en relación con la vulneración de la garantía de indemnidad, lo que resulta en una falta de vínculo razonable entre la actividad sindical del demandante y el despido. El Fiscal argumenta que la falta de un desarrollo suficiente del motivo por parte del demandante debilita su posición.

En contraposición, la representación legal de la empresa demandada en el proceso judicial sostiene que la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo estuvo en conformidad con la ley y no vulneró ningún derecho fundamental.

Comenzando el análisis de las vulneraciones alegadas, es imperativo señalar que la cuestión central se centra en la determinación de si existió o no una vulneración de los derechos fundamentales del demandante. Para ello, se deben considerar los principios legales y constitucionales relevantes. En este caso, la tutela judicial efectiva y la garantía de indemnidad adquieren protagonismo. El primero asegura el acceso a la justicia y la defensa de los derechos,

mientras que el segundo protege al trabajador contra represalias por el ejercicio legítimo de sus derechos.

La incongruencia omisiva alegada en la Sentencia del Juzgado de lo Social debe evaluarse a la luz de su capacidad para privar al demandante de una defensa adecuada. En este contexto, el Tribunal Constitucional debe valorar si el juzgado omitió responder adecuadamente a la alegación sobre la lesión del derecho a la libertad sindical. No obstante, el órgano judicial pareció abordar las alegaciones del demandante y delimitar la cuestión litigiosa en términos que podrían ser discutibles, pero que no necesariamente constituyen una omisión de defensa.

En lo que respecta a la revisión de los hechos probados, debe examinarse si la negativa de la Sala de lo Social a modificar dichos hechos resultó en indefensión. Aquí, la evaluación se centra en si la negativa de la Sala ocasionó un menoscabo real y efectivo del derecho de defensa del demandante. Sin embargo, parece que la decisión del tribunal no fue determinante para el fallo, ya que se centró en la falta de trascendencia de las modificaciones solicitadas para el resultado final.

En cuanto al Auto de inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina, se plantea si el error patente sobre los hechos constituye una infracción al derecho fundamental. Para que este error sea relevante, debe ser la razón principal de la decisión y no parece haber sido así en este caso, ya que la Sala de lo Social evaluó la falta de identidad fáctica y sostuvo que las causas para apreciar la vulneración de derechos fundamentales podían variar según el contexto.

Finalmente, la garantía de indemnidad juega un papel central en el análisis de las alegaciones de represalia. Aquí, se destaca la importancia de la distribución de la carga de la prueba y cómo el trabajador debe aportar indicios razonables de la lesión de sus derechos. Si se logra esto, la carga de la prueba se desplaza al empleador para demostrar que existen causas legítimas y ajenas a la vulneración de derechos fundamentales que justifiquen la decisión tomada. La jurisprudencia constitucional insiste en que esta carga es significativa y que las causas alegadas deben ser suficientemente convincentes para eliminar cualquier sospecha de represalia.

En última instancia, el análisis crítico debe considerar si las decisiones judiciales han violado los principios legales y constitucionales aplicables. Aunque las alegaciones del demandante plantean interrogantes válidos, el análisis detallado de los hechos y la jurisprudencia sugieren que las decisiones judiciales en cuestión pueden no haber incurrido en vulneraciones sustanciales de los derechos fundamentales del demandante. La garantía de indemnidad y el ejercicio legítimo de la actividad sindical son elementos clave aquí, y el examen de la carga de la prueba y la evidencia presentada es esencial para determinar si se ha producido una represalia indebida.

En este contexto, y dado que se ha acreditado la posibilidad de una conducta dirigida a sancionar la actuación del trabajador por el ejercicio de sus derechos fundamentales, resulta pertinente evaluar si la empresa ha logrado proporcionar una prueba precisa y suficiente de que el despido tuvo causas reales ajenas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales. La empresa alega que las imputaciones contenidas en la carta de despido eran relevantes y proporcionadas para justificar la decisión de despido y que el origen de las denuncias provino de otros compañeros de trabajo. Sin embargo, el Tribunal Constitucional sostiene que ninguna de estas consideraciones es suficiente para neutralizar los indicios de represalia aportados por el trabajador.

En primer lugar, se establece que la relevancia de las imputaciones no puede considerarse como una prueba del carácter no vulnerador de derechos fundamentales del despido cuando no se ha acreditado la realidad de tales imputaciones. En este caso, las imputaciones no han sido probadas, y por lo tanto, no pueden servir como base para justificar el despido.

En segundo lugar, la alegación de que las denuncias provinieron de otros compañeros de trabajo no es suficiente para neutralizar los indicios. En este caso, los compañeros de trabajo eran jefes de servicio bajo cuyas órdenes se encontraba el trabajador, lo que podría sugerir un conflicto de interés o enemistad. Además, el testimonio de estos compañeros no condujo a la conclusión de que las infracciones imputadas fueran reales. Por lo tanto, el origen de las denuncias no puede considerarse como una prueba concluyente de la desconexión entre el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador y la decisión de despido.

En resumen, el análisis de los hechos probados y las consideraciones presentadas en la sentencia indican que el trabajador aportó un principio de prueba suficiente para considerar la posibilidad de una conducta empresarial de represalia por el ejercicio de sus derechos fundamentales. Además, la empresa no logró proporcionar una prueba precisa y suficiente de que el despido tuvo causas ajenas a la vulneración de derechos fundamentales. En este contexto, se concluye que las sentencias recurridas, al no haber declarado la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la libertad sindical del demandante, vulneraron indirecta y mediamente esos derechos fundamentales.

En consecuencia, el Tribunal Constitucional estimará el recurso de amparo presentado por el demandante, anulando las resoluciones judiciales impugnadas y declarando la nulidad del despido. La sentencia establecerá que el demandante fue despedido en vulneración de sus derechos fundamentales y, por lo tanto, se restablecerán sus derechos en los términos que establezca la sentencia.

Este análisis refleja cómo el Tribunal Constitucional evalúa las alegaciones de las partes, los hechos probados y los principios legales y constitucionales pertinentes para llegar a una conclusión en casos de este tipo. Las consideraciones legales, la distribución de la carga de la prueba y la evaluación de las pruebas presentadas desempeñan un papel crucial en el análisis y la decisión final del tribunal.

- Extracto

El actor presentó pruebas iniciales que apuntaban a la posibilidad de que la empresa estaba sancionando sus acciones previas ante el tribunal laboral y que había cierta hostilidad entre las partes, lo que podría afectar a su garantía de indemnidad [FJ 6]. La empresa no pudo demostrar que el despido estuviera relacionado con causas totalmente ajenas a la supuesta violación de sus derechos fundamentales. Por lo tanto, los indicios presentados por el actor sobre la motivación del despido debido al ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva deberían ser considerados; sin embargo, los tribunales no abordaron este aspecto en las Sentencias impugnadas, lo que resultó en la falta de protección de su derecho a la garantía de indemnidad (SSTC 136/1996, 216/2005) [FFJJ 7 a 9]. La presentación de una demanda por tutela del derecho de libertad sindical y las múltiples denuncias ante la Inspección Provincial de Trabajo,

presentadas por el actor como Secretario General de una Federación provincial de CC OO, poco antes del inicio de las acciones disciplinarias, apuntan a la posibilidad de motivación antisindical en el despido [FJ 10]. Cuando el demandante invoca la inversión de la carga de la prueba, debe ofrecer argumentos precisos y concretos sobre los indicios de discriminación. Si se logra esta prueba, la parte demandada asumirá la responsabilidad de demostrar la existencia de causas válidas, reales y legítimas para justificar la decisión empresarial cuestionada [FJ 5]. Dado que la Sentencia de apelación no se basó en los incumplimientos contractuales alegados y confirmó la decisión de la Sentencia de instancia, que declaró la improcedencia del despido al considerar que no se habían demostrado las infracciones atribuidas al demandante, el impacto en el derecho a la tutela judicial efectiva se considera insignificante [FJ 3]. Aunque la Sala de lo Social del Tribunal Supremo cometió un error evidente al describir incorrectamente las razones de la divergencia fáctica entre las resoluciones contrastantes en el Auto que rechazó el recurso de casación para la unificación de doctrina, este error no influyó en la decisión de inadmisión, que habría sido la misma incluso sin el error, siguiendo los argumentos legales contenidos en el propio Auto [FJ 4].

**Sentencia 53: STC núm. 197/2006, de 3 de julio. (BOE núm. 185, de 04 de agosto de 2006).
ECLI:ES:TC:2006:197**

- Síntesis descriptiva

Incoado por el señor Bernardo Fuentes Bobo en contra de la resolución emanada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que rechazó la solicitud de revisión de la Sentencia relativa al caso de despido (Sentencia del Tribunal Constitucional 204/1997).

- Síntesis analítica

Presunta conculcación de los derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva y a la libertad de expresión: denegación del recurso de revisión en el contexto de un conflicto laboral posterior a la Sentencia emitida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, sustentada en la falta de actual lesión o menoscabo (Sentencia del Tribunal Constitucional 245/1991); resarcimiento equitativo mediante compensación económica. Opinión discrepante concurrente.

- Resumen

Como resultado del despido del solicitante de amparo, la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Fuentes Bobo c. España, emitida el 29 de febrero de 2000, determinó que se había vulnerado su derecho a la libertad de expresión, y condenó a España a indemnizar por daño moral y material, así como a sufragar las costas y gastos procesales. Basándose en dicha sentencia, el recurrente presentó un recurso de revisión contra la sentencia previa que había considerado justificado su despido, buscando la anulación del mismo, su reincorporación al puesto laboral y el reembolso de los salarios no percibidos desde la fecha del cese. Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo rechazó esta pretensión.

La solicitud de amparo se deniega al no haberse producido una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en relación con la libertad de expresión. A diferencia del caso resuelto en la Sentencia del Tribunal Constitucional 245/1991, de 16 de diciembre, la afectación al derecho a la libertad de expresión señalada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ya no persiste en la actualidad, ni se mantiene el perjuicio que tal lesión podría haber causado al

recurrente, dado que recibió la compensación equitativa otorgada por el Tribunal de Estrasburgo. Además, no se ha conculcado el derecho a la tutela judicial efectiva, ya que la sentencia impugnada está debidamente justificada y respaldada por el derecho vigente. Para que las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sean susceptibles de revisión, sería necesario modificar la legislación existente para establecer un nuevo motivo legal de revisión.

La sentencia incluye un voto particular concurrente.

▪ Análisis

Contexto legal: la resolución se refiere a un recurso de amparo presentado contra una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El demandante busca que se revoque la sentencia original que respaldó su despido disciplinario y que fue declarado procedente por un tribunal anterior.

Revisión de caso y hechos: el demandante basa su recurso en una sentencia previa del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (STEDH) que consideró que el despido violó su derecho a la libertad de expresión (artículo 10 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales). El demandante busca la revisión del caso en el tribunal nacional alegando que la decisión de revisión rechazada está denegando injustamente la ejecución de la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Argumentos del demandante: el demandante argumenta que la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos implica que su derecho a la libertad de expresión ha sido violado y que la revisión rechazada no está en consonancia con la decisión del tribunal europeo. Además, busca que se anule la sentencia anterior y que se declare la nulidad de su despido, junto con las consecuencias legales asociadas.

Objeción procesal de la parte demandada: la parte demandada, TVE, S.A., alega que el demandante presentó una revisión ante el Tribunal Supremo después de consentir un auto del Juzgado de lo Social de Madrid que denegó la ejecución de la sentencia del Tribunal Europeo

de Derechos Humanos. TVE, S.A. sostiene que el demandante no agotó todos los recursos judiciales disponibles en la vía interna.

Análisis de la objeción: la resolución señala que aunque el demandante no presentó un recurso de reposición contra el auto del Juzgado de lo Social, su comportamiento procesal puede considerarse razonable. No se puede aplicar la causa de inadmisión de no agotar recursos, dada la incertidumbre procesal que enfrentan las personas en casos donde se alega una violación actual de derechos fundamentales basada en una sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Revisión de Derechos Fundamentales: el Tribunal Supremo considera si la sentencia europea sobre la violación del derecho a la libertad de expresión sigue siendo actual y si requiere medidas para corregir y reparar la violación. Se analiza si el demandante tiene derecho a la tutela judicial efectiva.

Diferencias con un caso precedente: se menciona un caso anterior (STC 245/1991) donde se revisaron sentencias basadas en violaciones del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. Sin embargo, en el caso actual, el tribunal sostiene que la lesión del derecho fundamental a la libertad de expresión no es actual, ya que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos reparó la violación mediante una indemnización económica.

Argumento sobre el recurso de revisión: el tribunal desestima el argumento del demandante de que la sentencia del Tribunal Supremo no ha dado reparación perfecta a la violación de su derecho a la libertad de expresión. La sentencia europea ya proporcionó una reparación al otorgar una indemnización económica por los perjuicios causados.

Decisión y evaluación: el tribunal determina que la sentencia del Tribunal Supremo satisface el contenido del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 de la Constitución Española), ya que está motivada, fundamentada en derecho y no es arbitraria. La decisión de rechazar la revisión se basa en argumentos razonables y no infringe el derecho del demandante.

En resumen, el fragmento proporcionado describe un caso legal en el que un demandante busca que se revise una sentencia que declaró la procedencia de su despido. El demandante argumenta que la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos respalda su reclamo de violación del derecho a la libertad de expresión. Sin embargo, el tribunal sostiene que la reparación ya se ha otorgado en forma de indemnización económica y que la sentencia nacional se ajusta a los estándares de tutela judicial efectiva.

- Extracto

La afirmación de que sería necesario modificar la legislación actual para permitir que una Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos pueda constituir motivo de revisión de sentencias firmes no contraviene el derecho a la tutela judicial efectiva, dado que hasta la fecha el legislador español no ha promulgado ninguna norma que imponga a los jueces la revisión de fallos definitivos en virtud de una STEDH [FJ 6].

En la actualidad, no perdura ni la afectación real al derecho a la libertad de expresión del recurrente ni el daño que dicha lesión pudiera haber causado, ya que la STEDH, al proclamar la violación de dicho derecho, la ha subsanado otorgando la correspondiente compensación equitativa al recurrente por los perjuicios económicos y morales sufridos [FJ 4].

En este recurso de amparo, a diferencia del caso resuelto en la STC 245/1991, no se puede afirmar que la violación del derecho a la libertad de expresión del recurrente, declarada por la STEDH, perdure en la actualidad o tenga continuidad [FJ 4].

Contrariamente al escenario aludido en la STC 240/2005, en este caso particular el recurso de revisión no fue rechazado por inadmisibilidad, sino que fue desestimado, alegando el Tribunal Supremo que no se puede hablar de un documento "recobrado" respecto a una STEDH que no estaba en existencia cuando se emitió la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid [FJ 6].

El Convenio Europeo de Derechos Humanos no impone la obligación de conferir efecto interno a las Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos mediante la anulación del carácter inapelable de la decisión judicial nacional que dicho Tribunal haya estimado incompatible con

el Convenio, ni concede al litigante un derecho a la reapertura del proceso judicial que haya llevado a un fallo firme (STC 245/1991) [Fundamentos Jurídicos 3, 6].

**Sentencia 54: STC núm. 227/2006, de 17 de julio. (BOE núm. 197, de 18 de agosto de 2006).
ECLI:ES:TC:2006:227**

- Síntesis descriptiva

Iniciado por el señor José Ángel Redondo Repiso en relación con la Resolución emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual, en el marco de una apelación, rechazó su reclamación presentada contra la entidad Asesoría Didáctica, S.A., en relación a un caso de terminación laboral.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la libertad sindical: cese de empleo de un delegado sindical debido a una reunión con los clientes de la compañía educativa, quienes son progenitores de estudiantes, llevada a cabo sin autorización previa, en la cual se dio a conocer la problemática laboral interna y se emitió crítica hacia la misma (Sentencia del Tribunal Constitucional 198/2004).

- Resumen

El recurrente, un profesor empleado por la empresa Asesoría Didáctica, S.A., fue despedido por trasgresión contractual, ofensa verbal al director y revelación de información durante una reunión con padres de alumnos. La carta de despido detalla que en la reunión, el recurrente habló sobre conflictos laborales internos, situaciones de presión y problemas financieros de la empresa. El profesor presentó una demanda contra el despido alegando que fue una represalia por sus actividades sindicales y de defensa de los derechos de los trabajadores. El juzgado inicialmente falló a su favor, pero la sentencia fue anulada en apelación, argumentando que el profesor había revelado información interna en beneficio de sus intereses laborales. Se alega en la demanda de amparo que se vulneraron los derechos a la igualdad, libertad de expresión e información, libertad sindical y tutela judicial efectiva, ya que se considera que sus acciones no traspasaron límites legales y que el motivo real del despido fue su actividad reivindicativa y sindical.

- Análisis

Se esbozan los argumentos presentados por el recurrente en su demanda de amparo, así como los fundamentos legales y constitucionales considerados por el Tribunal Constitucional en su análisis. También se realiza una evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones del Tribunal y se relacionan los principios establecidos en la sentencia y la doctrina previa.

Argumentos presentados por el recurrente: el recurrente alega en su demanda de amparo que la resolución judicial impugnada vulnera sus derechos a la igualdad (art. 14 CE), a la libertad de expresión e información (arts. 20.1 a) y d.) CE), a la libertad de reunión (art. 21.1 CE), a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) y a la libertad sindical (art. 28.1 CE). Fundamenta su posición en que el despido disciplinario se basó en su participación, en calidad de presidente del comité de empresa, en una reunión con padres de alumnos, durante la cual realizó afirmaciones relacionadas con el colegio y la situación laboral. Argumenta que su conducta fue legítima en el marco de la libertad sindical y que se ha actuado de manera discriminatoria al aplicar medidas disciplinarias solo en su caso, siendo que otros empleados también han realizado actividades similares sin consecuencias.

Fundamentos legales y constitucionales del Tribunal Constitucional: el Tribunal Constitucional procede a analizar los argumentos presentados por el recurrente en relación con los derechos constitucionales invocados. El análisis se focaliza en el ejercicio de la libertad sindical (art. 28.1 CE) y su relación con la libertad de expresión e información, así como en la valoración de la procedencia del despido disciplinario. Se destaca que los derechos a la libertad de expresión e información sindical deben ser ponderados en función de su manifestación en el contexto de la acción sindical. Además, se recalca que el ejercicio de estos derechos está condicionado por límites derivados del vínculo contractual laboral, los cuales no pueden imponer un deber genérico de lealtad sino solo limitaciones necesarias y proporcionales para proteger los intereses empresariales legítimos.

Evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones del Tribunal: el Tribunal procede a evaluar críticamente la sentencia impugnada en relación con la ponderación realizada por el mismo. Se argumenta que la resolución impugnada ha extendido de manera desproporcionada las obligaciones derivadas de la relación laboral y los límites de los derechos a la libertad de

expresión e información sindical, lo que ha llevado a restringir indebidamente el ejercicio de dichos derechos. Se critica la conclusión de la resolución en cuanto a que la conducta del recurrente fue contraria a los límites constitucionales y a las obligaciones laborales, puesto que no se ha demostrado que la obtención de información y su divulgación fueran ilícitas o excesivas.

Relación con la doctrina previa: el Tribunal se basa en su doctrina previa para fundamentar su análisis y razonamiento. Hace referencia a sentencias anteriores en las que se ha abordado la relación entre la libertad sindical, la libertad de expresión e información y los límites contractuales y constitucionales. Además, se señala cómo la jurisprudencia anterior ha establecido que el ejercicio de la acción sindical puede implicar la proyección exterior de un conflicto laboral y que la obtención de información no necesariamente debe ser oficial o sujeta a preaviso.

En conclusión, el fragmento presentado describe de manera detallada los argumentos del recurrente, los fundamentos legales y constitucionales considerados por el Tribunal Constitucional, una evaluación crítica de la sentencia impugnada y su relación con la doctrina previa.

- Extracto

La veracidad de la información, la falta de correlación con la ideología del centro educativo y su divulgación de manera no ofensiva, la carencia de requerimiento de previa autorización para la celebración de reuniones de índole sindical, la carencia de evidencia que respalde la obtención ilícita de la información, la ausencia de prueba que establezca el carácter confidencial de los datos, el contexto de conflicto laboral existente y la finalidad sindical que subyace en la acción, conducen a que la difusión de la información no contravenga las obligaciones establecidas por la ley y el contrato por parte del recurrente, ni transgreda los límites de los derechos a la libertad de expresión e información sindical [FJ 5].

Este Tribunal ha reiterado en múltiples ocasiones que el derecho a la libertad sindical también ampara el ejercicio de una acción sindical libre, que no se encuentra restringida al ámbito interno de la empresa, abarcando el derecho a expresarse libremente y a difundir información

en relación con cualquier asunto que tenga la posibilidad de impactar de forma directa o indirecta en las relaciones laborales (Sentencias del Tribunal Constitucional 213/2002, 198/2004) [FJ 3].

El fallo que se presenta como contraste posee una finalidad distinta a aquella de la sentencia impugnada, dado que se refiere a un despido objetivo fundamentado en razones organizativas de una empleada que no ostentaba ni había ostentado cargos representativos sindicales, y que fue declarado nulo en la instancia debido a la falta de pruebas proporcionadas por la empresa que sustentaran los hechos en cuestión [FJ 2].

No se puede atribuir relevancia al argumento presentado, basado en el principio de cosa juzgada, que sostiene que el recurrente presentó una demanda por los mismos hechos ante los tribunales y que ésta ya habría sido resuelta de manera definitiva. Esto se debe a que en el proceso previo, el recurrente y otros trabajadores interpusieron una acción colectiva en su calidad de miembros del comité de empresa, persiguiendo un derecho colectivo diferente al que el trabajador busca obtener en el presente caso frente a un acto extintivo específico de la relación laboral [FJ 2].

Sin necesidad de profundizar en la consideración de los artículos 28.1 y 24.1 de la Constitución desde la perspectiva de la protección de la estabilidad laboral, es imperativo anular el fallo emitido por la Sala del Tribunal Superior de Justicia y establecer como firme la sentencia del Juzgado [FJ 6].

Sentencia 55: STC núm. 342/2006, de 11 de diciembre. (BOE núm. 14, de 16 de enero de 2007). ECLI:ES:TC:2006:342

- Síntesis descriptiva

Incoado por la señora Isabel Carrasco Puig de la Bellacasa en oposición a los Autos emanados del Tribunal Supremo y las Resoluciones emitidas por el Tribunal Superior de Justicia y un Juzgado de lo Social de Madrid, los cuales acogieron parcialmente su solicitud frente a AC Dos Gestora, S.L., en el marco del litigio suscitado por motivo de un cese laboral.

- Síntesis analítica

Transgresión del principio de igualdad en función del género: terminación del vínculo laboral de una empleada en estado de gestación (presunciones de discriminación no refutadas por la parte contraria).

- Resumen

La demandante trabajó en AC Dos Gestora, S.L. desde 2000. Comenzó con un contrato temporal que se volvió indefinido en 2000. Trabajó en el departamento de marketing. Se casó en 2000 y pospuso su permiso por matrimonio para no coincidir con el permiso por maternidad de su superiora. El despido ocurrió en 2001, alegando bajo rendimiento y falta de buena fe contractual.

La demandante demandó por despido nulo o improcedente, alegando discriminación por embarazo. La sentencia inicial declaró el despido nulo por razón de embarazo. Aunque no discriminatorio, se basó en el artículo 55.5 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La sentencia de apelación confirmó la decisión. Se presentó recurso de casación, que fue inadmitido, alegando falta de identidad entre las sentencias de contraste.

La demandante solicitó nulidad, rechazada por la Sala de lo Social. Alega violación del derecho a la tutela judicial efectiva y discriminación por embarazo en los autos impugnados.

- Análisis

La demandante alegó que su despido tenía como causa real su estado de embarazo, lo que constituía una discriminación por razón de sexo, violando sus derechos constitucionales a la tutela judicial efectiva y a no sufrir discriminación. Sostuvo que la conexión directa e inequívoca entre su embarazo y el despido justificaba que este último fuese declarado nulo por discriminatorio. La empresa demandada, por su parte, argumentó que el despido estaba basado en irregularidades en el desempeño laboral de la demandante y que su estado de embarazo no tenía relación con la decisión. Sostuvo que el despido era consecuencia de la falta de rendimiento y de la vulneración de la buena fe contractual.

El Tribunal Constitucional se basó en los siguientes fundamentos legales y constitucionales: a) Derecho a la no discriminación (art. 14 CE): El artículo 14 de la Constitución Española prohíbe la discriminación por razón de sexo. El Tribunal consideró que la maternidad y el embarazo son realidades biológicas diferentes que no deben generar perjuicios a las mujeres trabajadoras. Además, subrayó que la conducta discriminatoria se basa en resultados perjudiciales para la mujer, limitando sus derechos y expectativas; b) Carga de la prueba en casos de discriminación: El Tribunal destacó que, en casos de presunta discriminación, el trabajador debe aportar indicios racionales que sugieran la posibilidad de discriminación. Una vez que esto se logra, la carga de la prueba recae en el empleador para demostrar que la decisión no tuvo motivos discriminatorios; c) Relación entre el embarazo y el despido: El Tribunal consideró que los indicios aportados por la demandante, como la coincidencia temporal entre el conocimiento del embarazo y el despido, generaban una sospecha razonable de discriminación. Criticó la falta de coherencia en la actitud empresarial de renovar el contrato de la demandante y aumentar su sueldo antes de despedirla; y d) Falta de justificación por parte de la empresa: El Tribunal evaluó que la empresa no había justificado de manera adecuada que el despido se basaba en causas legítimas ajenas a la discriminación. Señaló la falta de especificidad en las imputaciones de la empresa y la contradicción entre las alegaciones en la carta de despido y la actitud previa de la empresa.

El Tribunal Constitucional realiza un análisis detallado de los indicios presentados y la falta de justificación por parte de la empresa. Su enfoque en la conexión entre el embarazo y el despido es coherente con la jurisprudencia anterior sobre discriminación laboral por razón de sexo. Sin

embargo, algunos críticos podrían argumentar que el Tribunal enfatiza demasiado los indicios presentados por la demandante y puede haber subestimado la posibilidad de que otras razones legítimas también hayan influido en la decisión de la empresa.

El fallo del Tribunal Constitucional se basa en la doctrina establecida anteriormente en relación con el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo y la carga de la prueba en casos de presunta discriminación. El Tribunal se apeg a la interpretación establecida de que el principio de igualdad exige que la distinción por sexo solo pueda ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica. Además, la exigencia de que la empresa justifique causas legítimas para el despido ya había sido establecida en jurisprudencia previa.

En conclusión, la sentencia analizada se basa en argumentos sólidos relacionados con el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo y la carga de la prueba en casos de discriminación laboral. Si bien es coherente con la jurisprudencia previa, podría generar discusión sobre si la empresa tuvo suficientes oportunidades para demostrar causas legítimas y si se ha ponderado adecuadamente la posibilidad de otros factores en la decisión de despido.

- Extracto

La terminación del contrato laboral de la recurrente debe ser categorizada como nula por razón de discriminación, dado que la misma ha presentado pruebas objetivas que indican una posible discriminación basada en su embarazo, y la entidad demandada no ha desvirtuado estas pruebas [Fundamentos Jurídicos 5 y 6].

A pesar de que la demanda está formalmente dirigida contra los Autos emitidos por la Sala Social del Tribunal Supremo, se debe entender que la solicitud se refiere a las Sentencias emitidas en instancias anteriores y en el recurso de suplicación, en lo que se refiere a su rechazo a declarar que el despido tuvo su origen en el embarazo. Cabe señalar que la alegación sobre la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, específicamente dirigida a los Autos del Tribunal Supremo, carece de sustancialidad propia y tiene un carácter meramente formal y accesorio en relación con la alegación fundamental [Fundamentos Jurídicos 1 y 2].

La jurisprudencia establece pautas en relación con la discriminación por motivo de género debido al embarazo, y cómo se produce un cambio en la carga de la prueba cuando se constatan vulneraciones de derechos fundamentales, tal como se establece en las Sentencias del Tribunal Constitucional 41/2002 y 17/2003 [FJ 4].

Es procedente declarar la invalidez de las Sentencias cuestionadas y la calificación del cese laboral como nulo, en virtud de la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de género. Además, se ordena la retroacción de las actuaciones para que el Juez de lo Social se pronuncie sobre la solicitud adicional de indemnización por la infracción del mencionado derecho fundamental [FJ 7].

**Sentencia 56: STC núm. 74/2007, de 16 de abril. (BOE núm. 123, de 23 de mayo de 2007).
ECLI:ES:TC:2007:74**

- Síntesis descriptiva

Interpuesto por la señora María Teresa López Móstoles en contra de la Sentencia emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual, en el ámbito de un recurso de suplicación, rechazó su demanda en contra de Perfumerías Gal, S.A., y otro, relativa a la indemnización por los perjuicios psíquicos derivados de un caso de estrés laboral.

- Síntesis analítica

Incumplimiento parcial del derecho a la tutela judicial efectiva (sentencia motivada): rechazo de imputar a la compañía la responsabilidad por la afección psicológica originada por el superior directo; fallo del tribunal laboral que rechaza una solicitud de amparo del derecho a la integridad moral debido a la incapacidad de atribuir la violación del derecho fundamental al codemandado trabajador.

- Resumen

Se examinan las Sentencias que exoneraron a una empresa al no tener conocimiento del acoso sufrido por una empleada por parte de sus colegas, así como a un coacusado por el mismo acoso.

Se concede parcialmente la protección solicitada y se invalida la Sentencia que absolvía previamente a un trabajador que había sido condenado. Dicha Sentencia afirmaba que la conducta del trabajador, aunque "claramente reprochable", no podía considerarse una violación del derecho a la integridad moral de su colega laboral, ya que este tipo de faltas solo pueden atribuirse a la empresa, sin justificar la razón detrás de esta inadmisibilidad.

Se reitera que las infracciones de los derechos fundamentales de los empleados pueden originarse tanto por acciones del empleador, superiores y líderes jerárquicos, como por el comportamiento de otros compañeros. Por el contrario, se considera que la segunda de las decisiones impugnadas está adecuadamente fundamentada y razonada, al absolver a la empresa

por no haberse demostrado que tuviera algún grado de conocimiento de los acontecimientos y, por lo tanto, que existiera alguna responsabilidad que le pudiera ser atribuible.

- Análisis

En el análisis de la presente demanda de amparo, se presenta la cuestión de determinar si las Sentencias dictadas en el proceso de tutela de derechos fundamentales han vulnerado los derechos fundamentales de la demandante, específicamente los relacionados con la tutela judicial efectiva, la igualdad ante la ley, la protección de la integridad física y moral, y el honor (artículos 24.1, 14, 15 y 18 de la Constitución Española, respectivamente). La demandante alega que las resoluciones judiciales no han tutelado adecuadamente sus derechos ante la conducta de acoso moral sufrida, y solicita el otorgamiento de amparo.

En este contexto, las partes involucradas presentan sus argumentos: la demandante sostiene que las Sentencias vulneraron sus derechos fundamentales al no haber tutelado adecuadamente la conducta de acoso moral, y el Ministerio Fiscal apoya esta posición, argumentando que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia ha vulnerado los derechos a la tutela judicial efectiva y a la integridad moral al absolver al coimputado con razonamientos contradictorios e irrazonables. Por otro lado, Perfumerías GAL, S.A., y el coimputado, José V. Calomarde Burgaleta, solicitan la desestimación del amparo, argumentando que las Sentencias han sido adecuadas y ajustadas a derecho.

El análisis constitucional se centra en determinar si las Sentencias en cuestión han vulnerado los derechos a la tutela judicial efectiva y a la integridad moral de la demandante. En este contexto, se resalta la importancia del derecho a una resolución fundada en derecho, especialmente en casos en los que se impetra la protección de un derecho fundamental sustantivo. Se establece que la fundamentación en derecho debe evitar la arbitrariedad y la irrazonabilidad, y se destaca que la especialidad del caso radica en que se está tratando la vulneración de un derecho fundamental a través de un procedimiento de tutela.

En el análisis de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia que absolvió al coimputado, se argumenta que la resolución es manifiestamente irrazonable y carece de una auténtica fundamentación en derecho. A pesar de considerar la conducta del coimputado como

"abiertamente reprochable", la Sentencia concluye que él no puede ser autor de la vulneración del derecho fundamental. Se critica la falta de fundamentación en esta conclusión y se señala la contradicción entre la consideración de la conducta reprochable y la absolución del coimputado. Se establece que esta resolución infringe la exigencia de una motivación reforzada en casos de tutela de derechos fundamentales.

Por otro lado, se evalúa la Sentencia del Juzgado de lo Social que no declaró la responsabilidad de la empresa Perfumerías GAL, S.A. en los hechos imputados al coimputado. La resolución judicial se basa en la falta de conocimiento de la empresa sobre la conducta del coimputado y en la necesidad de demostrar que la empresa había tenido sospecha fundada de tales comportamientos. La demandante sostiene que la responsabilidad de la empresa no depende solo del conocimiento previo, sino también del deber de prevención y la posibilidad de responsabilidad a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

El Tribunal Constitucional concluye que la resolución que absolvió al coimputado es irrazonable y carente de fundamentación en derecho, ya que no se justifica por qué el coimputado no puede ser considerado autor de la vulneración del derecho fundamental. En cuanto a la Sentencia que no declaró la responsabilidad de la empresa, se establece que la resolución es razonable y adecuada, ya que se basa en la falta de conocimiento previo de la empresa sobre los hechos imputados al coimputado.

En resumen, el Tribunal Constitucional otorga parcialmente el amparo solicitado, anulando la Sentencia que absolvió al coimputado por considerar que la fundamentación en derecho es irrazonable y contradictoria. Por otro lado, confirma la validez de la Sentencia que no declaró la responsabilidad de la empresa Perfumerías GAL, S.A., al considerar que está razonablemente fundamentada. En este análisis, se establece la importancia de una motivación reforzada en los casos de tutela de derechos fundamentales y se subraya la necesidad de considerar tanto la actuación del empresario como de otros trabajadores en la vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral.

- Extracto

La Sentencia adolece de manifiesta falta de racionalidad y carece de una fundamentación auténtica en el ámbito jurídico, ya que resulta incoherente y contradictorio sostener que el demandado no puede ser considerado responsable de la violación del derecho a la integridad física y moral de la demandante, cuando la propia resolución ha establecido como probada la conducta claramente cuestionable del demandado [FJ 5].

La delimitación de la imputación de responsabilidad por la vulneración del derecho fundamental únicamente al trabajador responsable de los actos que dieron lugar a dicha violación, descartando la atribución de responsabilidad corporativa, al no advertirse indicios que sugieran el conocimiento de tales hechos por parte de la empresa, no implica una infracción del artículo 24 de la Constitución Española [FJ 6].

El derecho a obtener una sentencia debidamente fundamentada en Derecho actúa como salvaguardia frente a la arbitrariedad y falta de racionalidad por parte de las autoridades públicas, lo cual implica que la argumentación debe estar explicada y que dicha justificación ha de incluir una base jurídica que asegure que la decisión carezca de arbitrariedad, no resulte evidente y manifiestamente irracional, y evite caer en un error flagrante (Sentencias del Tribunal Constitucional 147/1999, 262/2006) [FJ 3].

**Sentencia 57: STC núm. 172/2007, de 23 de julio. (BOE núm. 200, de 21 de julio de 2007).
ECLI:ES:TC:2007:172**

- Síntesis descriptiva

Presentado por don José Manuel Crespo Proupín en relación al Auto emitido por el Tribunal Supremo y a las Sentencias proferidas por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia y un Juzgado de lo Social de Santiago de Compostela, que denegaron la admisión a trámite de su demanda contra Feiraco por alegado despido.

- Síntesis analítica

Violación del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): rechazo de la demanda en el ámbito laboral por omisión de reclamación previa ante la cooperativa, pese a la realización de un proceso de conciliación y la ausencia de requerimiento para enmendar el error.

- Resumen

En un litigio concerniente a un despido disciplinario, una vez que se agotó infructuosamente el proceso de conciliación solicitado por el trabajador y al que compareció la empleadora, se desestimó la demanda acogiendo las excepciones presentadas por la cooperativa empleadora: la ausencia de previa reclamación, ya que la normativa de cooperativas de Galicia exige la presentación de una reclamación previa ante los órganos rectores de la cooperativa, y en consecuencia, en segundo lugar, la invocación de la caducidad de la acción.

La Sentencia concede el amparo basándose en la violación del derecho a la tutela judicial efectiva en su aspecto de acceso a la justicia. El Tribunal sostiene que restringir un pronunciamiento sobre el fondo debido a la aplicación excesivamente estricta y rigurosa del requisito de solución extrajudicial previa en el contexto del proceso laboral resulta desproporcionado cuando no se percibe una negativa deliberada por parte del recurrente a cumplir tal requisito. No se debería haber impedido el acceso a la justicia del trabajador, sino que, siguiendo la jurisprudencia constitucional (STC 330/2006, de 20 de noviembre), se debería haber permitido la corrección de dicho requisito, lo cual es aplicable cuando se observa una

actitud no maliciosa que no ha perjudicado la integridad del procedimiento ni los derechos de la contraparte, ni ha frustrado el propósito que subyace en el requisito incumplido, como es el caso.

- **Análisis**

En el presente análisis, se aborda la cuestión relativa a la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 de la Constitución Española) desde la perspectiva del derecho de acceso a la jurisdicción. El litigio se centra en la falta de resolución sobre el fondo de la pretensión planteada debido a la consideración de excepciones de falta de reclamación previa ante el Consejo Rector de la cooperativa y caducidad de la acción de despido. En este contexto, las partes involucradas son el recurrente, que alega la vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva, y la cooperativa, que defiende la aplicación de las excepciones.

El Tribunal Constitucional, en su razonamiento, establece que el derecho a la tutela judicial efectiva implica la obtención de una resolución sobre el fondo de las pretensiones, ya sea a través de una decisión de admisión o inadmisión razonable. El principio *pro actione* se erige como fundamento, garantizando el acceso a la jurisdicción. La inadmisión debe ser conforme al artículo 24.1 CE, no obstruyendo injustificadamente la posibilidad de que un órgano judicial conozca y resuelva la pretensión. Además, se subraya que la interpretación de los plazos de prescripción y caducidad puede adquirir relevancia constitucional si es arbitraria, irrazonable o incurre en error patente.

En este contexto, se destaca la relevancia de los requisitos preprocesales de la conciliación y la reclamación administrativa previa en la jurisdicción laboral. Estos requisitos buscan evitar el proceso y permiten soluciones extrajudiciales para resolver el conflicto. El Tribunal defiende la subsanabilidad de la ausencia de conciliación o reclamación previa a lo largo del proceso, especialmente cuando no existe una voluntad contraria de la parte y se trata de un incumplimiento no malicioso.

En el caso concreto, se expone que las actuaciones judiciales han llevado a la inadmisión de la demanda por falta de reclamación previa y caducidad de la acción de despido. Sin embargo, se critica que no se ha ofrecido al recurrente la oportunidad de subsanar el defecto procesal

detectado. El Tribunal considera que la falta de cumplimiento de la reclamación previa no derivó de una voluntad contraria, sino que hubo un comportamiento no malicioso que no lesionó el procedimiento ni los derechos de la otra parte. Se destaca la omisión de la cooperativa en informar sobre las vías de recurso internas y el intento de conciliación por parte del recurrente.

En evaluación crítica, el Tribunal concluye que las resoluciones judiciales han vulnerado el derecho del recurrente a la tutela judicial efectiva desde la perspectiva del acceso a la jurisdicción. Aunque la interpretación de las excepciones no es arbitraria, la omisión de permitir la subsanación del defecto procesal constituye una aplicación desproporcionada de la norma. Por tanto, se declara la anulación de las resoluciones impugnadas y se ordena la retroacción de actuaciones para emitir una nueva resolución respetando el derecho constitucional.

En esta sentencia, el Tribunal se alinea con su doctrina previa al favorecer la subsanabilidad de los requisitos preprocesales y la interpretación *pro actione*. Resalta que estos requisitos buscan soluciones extrajudiciales y deben ser aplicados de manera flexible para evitar obstáculos injustificados al acceso a la justicia. La sentencia se apoya en principios como la proporcionalidad y la no penalización de incumplimientos no maliciosos, siguiendo la línea de decisiones anteriores del Tribunal Constitucional en temas similares.

▪ Extracto

El hecho de que el tribunal haya desestimado por completo el intento de cumplimiento de los requisitos previos al proceso, sin conceder un plazo para subsanar la obligación de presentar una reclamación previa ante el órgano competente de la cooperativa, evidencia una aplicación desmesurada de este obstáculo procesal, lo que ha impedido un pronunciamiento sobre el meollo de la pretensión presentada, resultando en la violación del derecho a la tutela judicial efectiva [FJ 4].

Aplicación de la doctrina relativa al derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente del acceso a la jurisdicción (Sentencias del Tribunal Constitucional 274/2006 y 131/2007) [FJ 2].

Referencia a la doctrina concerniente a los requisitos preprocesales de conciliación y reclamación administrativa previa en el contexto de la jurisdicción laboral (Sentencias del Tribunal Constitucional 330/2006 y 119/2007) [FJ 2].

Procede la anulación de las resoluciones judiciales impugnadas, incluyendo el Auto emitido por el Tribunal Supremo, si bien únicamente en lo relativo a su declaración de firmeza de la Sentencia de suplicación impugnada, y se ordena la devolución de las actuaciones para que se emita una nueva resolución atendiendo al derecho constitucional protegido (Sentencia del Tribunal Constitucional 140/2006) [FJ 4].

**Sentencia 58: STC núm. 56/2008, de 14 de abril. (BOE núm. 117, de 14 de mayo de 2008).
ECLI:ES:TC:2008:56**

- Síntesis descriptiva

Interpuesto por el señor Sergio Enrique Izquierdo Hernández en oposición a las Sentencias emitidas por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias y por un Juzgado de lo Social de Santa Cruz de Tenerife, que rechazaron su pretensión en contra de Cepsa por motivo de despido.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la libertad de expresión: terminación del contrato de un empleado debido a la circulación interna de un comunicado dentro de la compañía en el cual se planteaban críticas sobre asuntos laborales. Opinión disidente en voto particular.

- Resumen

El demandante en el proceso de amparo fue destituido por la comisión de una infracción laboral sumamente grave, que consistió en la colocación de múltiples carteles en su lugar de trabajo. Estos carteles contenían críticas hacia la gestión empresarial en relación con un incidente laboral ocurrido años atrás, así como respecto al comportamiento de los representantes de los trabajadores. Además, también se refirieron a un expediente disciplinario previo cuya sanción había sido revocada por la empresa el día anterior.

El Tribunal Constitucional concede el amparo al considerar que las expresiones del empleado estaban protegidas por su derecho a la libertad de expresión, incluso en el contexto de los límites específicos que la relación laboral impone a este derecho. Por lo tanto, su despido ha vulnerado el artículo 20.1 a) de la Constitución Española. El Tribunal argumenta que estas expresiones se realizaron únicamente dentro del ámbito interno de la empresa, se referían a asuntos estrictamente laborales, no causaron un daño innecesario y desproporcionado a los intereses de la empresa, y emplearon un lenguaje que, aunque pudiera ser considerado inapropiado, no resultaba gravemente ofensivo para la empresa ni vejatorio hacia sus directivos o empleados.

- Análisis

Argumentos presentados por las partes involucradas:

- a) Recurrente (Trabajador): el demandante alega que las expresiones empleadas en el comunicado distribuido en la empresa estaban protegidas por su derecho fundamental a la libertad de expresión (artículo 20.1 a) de la Constitución Española). Argumenta que sus expresiones no eran ofensivas ni excesivas, sino que se limitaron a informar de hechos veraces, como el accidente laboral y el expediente disciplinario, y que, por lo tanto, no constituían un exceso en el ejercicio de su libertad de expresión.
- b) Cepsa (Empleadora): la representación de Cepsa se opone a la concesión del amparo y sostiene que las expresiones utilizadas en el comunicado eran insultantes y humillantes, tanto para los compañeros fallecidos como para los representantes de los trabajadores y la empresa. Argumenta que el trabajador había prometido en un acto de conciliación evitar el uso de términos ofensivos en el futuro, pero reincidió al día siguiente. Por lo tanto, la empresa sostiene que el despido estaba justificado por una infracción del principio de buena fe y lealtad.
- c) Ministerio Fiscal: el Ministerio Fiscal se pronuncia a favor de otorgar el amparo al demandante, argumentando que las expresiones en cuestión estaban dentro del ámbito de la libertad de expresión y no constituían un ataque desproporcionado ni innecesario a la empresa. Sostiene que las opiniones y juicios de valor no requieren la prueba de veracidad y que, en este caso, no hubo una difusión externa de los comentarios, limitándose al ámbito interno de la empresa.

El Tribunal Constitucional considera varios aspectos clave en su análisis:

- a) La extemporaneidad de la demanda de amparo: El Tribunal examina si el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por el demandante ante el Tribunal Supremo afecta a la presentación oportuna de la demanda de amparo. Se concluye que la mera inadmisión del recurso de casación no implica automáticamente la improcedencia de la demanda de amparo.

- b) Distinción entre libertad de expresión y derecho a comunicar información: El Tribunal diferencia entre la libertad de expresión (opiniones y juicios de valor) y el derecho a comunicar información (hechos noticiables). Se resalta que las opiniones y juicios de valor no requieren la prueba de veracidad.
- c) Naturaleza de las expresiones y contexto: El Tribunal analiza las expresiones utilizadas por el trabajador en el comunicado y evalúa si fueron ofensivas y humillantes. Se destaca que las expresiones se mantuvieron en el ámbito interno de la empresa y se relacionaban con cuestiones laborales.

Evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones del Tribunal: el Tribunal Constitucional aborda de manera adecuada la cuestión de la extemporaneidad de la demanda de amparo en relación con la presentación de un recurso de casación para la unificación de doctrina. Establece que la mera inadmisión del recurso de casación no conduce automáticamente a considerar improcedente la demanda de amparo.

En cuanto a la distinción entre libertad de expresión y derecho a comunicar información, el Tribunal clarifica cómo esta distinción afecta al análisis del caso. Sin embargo, podría haber profundizado en cómo se aplica esta distinción en el contexto específico del comunicado del trabajador y su relación con las cuestiones laborales.

En relación con la naturaleza de las expresiones y el contexto, el Tribunal proporciona una evaluación razonable al analizar si las expresiones eran ofensivas y humillantes. Sin embargo, podría haber ahondado más en la cuestión de la proporcionalidad y si el despido fue una medida excesiva, considerando los principios de la libertad de expresión en el contexto laboral.

Relación con la doctrina previa: el Tribunal hace referencia a su jurisprudencia sobre la libertad de expresión en el ámbito laboral, especialmente en casos anteriores que involucraban límites y alcance de esta libertad. Sin embargo, podría haber explotado aún más la doctrina previa para establecer un marco más amplio y sólido para su análisis y conclusión en este caso.

En resumen, el Tribunal Constitucional realiza un análisis sólido de los argumentos presentados por las partes y considera los fundamentos legales y constitucionales en juego. Aunque podría haber profundizado en ciertos aspectos y haber ofrecido una evaluación más detallada de la proporcionalidad del despido, en general, proporciona un razonamiento coherente para su conclusión de que el despido vulneró el derecho fundamental a la libertad de expresión.

- Extracto

El despido fundamentado en las declaraciones realizadas por un empleado resulta contrario al artículo 20.1 a) de la Constitución Española, siempre que tales declaraciones tengan relación con sus intereses laborales, no impliquen una ofensa grave para el empleador y no sean vejatorias hacia sus directivos o colegas, aunque puedan considerarse inapropiadas [FJ 10].

Se aplica la doctrina establecida en la Sentencia del Tribunal Constitucional 151/2004 sobre los límites del derecho a la libertad de expresión en el ámbito de las relaciones laborales [FJ 6].

Desde la perspectiva de la prevalencia de los derechos fundamentales, la limitación de los mismos solo puede derivar o bien de la naturaleza intrínseca del trabajo contratado, que implique la restricción del derecho, o bien de una necesidad o interés empresarial debidamente acreditados. La mera invocación de tales motivos no es suficiente para sacrificar el derecho fundamental del trabajador, conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional 181/2006 [FJ 7].

Se aplica la doctrina relativa al derecho a la libertad de expresión, destacando que este derecho no ampara el uso de expresiones insultantes, en concordancia con las Sentencias del Tribunal Constitucional 204/1997 y 181/2006 [FJ 5].

Las opiniones no están sujetas a una demostración de veracidad, lo que implica que quien ejerce el derecho a la libertad de expresión no está obligado a demostrar la veracidad o diligencia en su investigación, a diferencia del derecho a la información. Esto se establece en las Sentencias del Tribunal Constitucional 4/1996 y 181/2006 [FJ 3].

No solo está permitido para un trabajador criticar a sus representantes, sino que también puede ejercer su libertad de expresión independientemente de ellos [FJ 9].

El ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral no está condicionado por la necesidad de que las opiniones expresadas sean mayoritarias entre los trabajadores de la empresa o cuenten con el respaldo del órgano de representación de los trabajadores [FJ 9].

Se aplica la doctrina sobre el plazo legal para la presentación del recurso de amparo establecido en el artículo 44.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, en su versión previa a la modificación efectuada por la Ley Orgánica 6/2007 del 24 de mayo [FJ 2].

La inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina por parte del Tribunal Supremo no implica que su presentación deba considerarse manifiestamente improcedente o dilatoria para el cálculo del plazo para recurrir en amparo, de acuerdo con las Sentencias del Tribunal Constitucional 211/1999 y 265/2006 [FJ 2].

En aquellos casos en los que se utilice el recurso de casación para la unificación de doctrina de manera que contravenga su función institucional, se deberá considerar que la presentación del recurso es manifiestamente improcedente, lo que llevará a declarar que la demanda de amparo se presentó fuera de plazo, siempre que esto haya generado una prolongación artificial del plazo establecido en el artículo 44.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional [FJ 2].

**Sentencia 59: STC núm. 62/2008, de 26 de mayo. (BOE núm. 154, de 26 de junio de 2008).
ECLI:ES:TC:2008:62**

- Síntesis descriptiva

Iniciado por el señor Eugenio Díaz Zarza en oposición a las resoluciones emitidas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y un Juzgado de lo Social de Madrid, las cuales confirmaron la consideración de improcedente de su despido llevado a cabo por la entidad Cotobial, S.A.

- Síntesis analítica

Presunta infracción del derecho a la no discriminación por razones personales vinculadas a la salud: cese laboral alegado en función de una enfermedad incapacitante para el desempeño laboral. Opinión disidente en voto particular.

- Resumen

Un albañil de categoría superior fue despedido por haber vulnerado los términos de buena fe establecidos en el contrato laboral, al no revelar su padecimiento de una enfermedad en las vértebras cervicales, que había causado bajas previas en otras empresas del sector y que le generaba ciertas limitaciones en su capacidad funcional. La compañía sostiene que de haber estado al tanto de esta condición no lo habría contratado. Aunque los tribunales de instancia consideran que el despido es improcedente, no lo califican como nulo, aduciendo que la enfermedad no constituye una causa de discriminación prohibida por el artículo 14 de la Constitución Española. El empleado alega la violación del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de enfermedad, así como la vulneración del derecho a la integridad física y moral en relación con el derecho a la salud.

La petición de amparo es rechazada por el Tribunal, que sostiene que la empresa ha despedido al empleado debido a la creencia de que su enfermedad le incapacita para desempeñar sus tareas laborales. Esta decisión puede considerarse legalmente procedente o improcedente,

dependiendo de si se demuestra o no la validez de la causa alegada y de si esta causa efectivamente resulta incapacitante. Sin embargo, en sí misma no es discriminatoria.

Esta Sentencia aborda por primera vez la cuestión de si la enfermedad del trabajador puede constituir un factor de discriminación prohibido por el artículo 14 de la Constitución Española. Sostiene que para determinar si un criterio de diferenciación no explícitamente mencionado en el artículo 14 debe ser considerado dentro de la cláusula genérica de prohibición de discriminación por "otras condiciones o circunstancias personales o sociales", es necesario evaluar la razonabilidad de dicho criterio. En este análisis, es esencial considerar que lo que distingue a la discriminación de la igualdad, frente al principio general de igualdad, es la naturaleza del criterio de diferenciación empleado, que convierte un rasgo o condición personal innata o una opción fundamental que ejerce las libertades más básicas en un elemento de segregación, e incluso persecución, lo que contradice completamente la dignidad de la persona y sus derechos inalienables. La conclusión es que la enfermedad, cuando es considerada desde la perspectiva estrictamente funcional de su efecto incapacitante para el trabajo, no constituye un factor de discriminación similar a los que están expresamente contemplados en el artículo 14 de la Constitución. No obstante, esta conclusión no descarta la posibilidad de que la enfermedad pueda ser considerada un factor discriminatorio en otras circunstancias, particularmente cuando la enfermedad sea utilizada como un criterio de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma o en la estigmatización de la persona enferma, independientemente de cualquier consideración que relacione dicha condición con la capacidad del trabajador para cumplir con las responsabilidades laborales especificadas en el contrato.

- Análisis

Argumentos presentados por las partes involucradas:

- a) El demandante de amparo sostiene que su despido, basado en sus dolencias y enfermedades, debe ser declarado nulo debido a la violación de sus derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación (artículo 14 CE), así como a la integridad física y moral (artículo 15 CE), en relación con el derecho a la salud. Argumenta que el criterio de rentabilidad empresarial no debe prevalecer sobre la no discriminación por circunstancias personales, incluyendo la salud del trabajador. Sostiene que la enfermedad ha sido históricamente una

causa de exclusión social y que el despido por incapacidad temporal para trabajar es contrario al Estado social y democrático de Derecho, vulnerando las garantías antidiscriminatorias de la Constitución.

- b) El Ministerio Público respalda la estimación del recurso de amparo al considerar que se ha vulnerado los artículos 14 y 18.1 CE. Por otro lado, Cotobial, S.A., argumenta en contra de la alegación de vulneración de derechos fundamentales, defendiendo su postura en base a las alegaciones previamente expuestas.

Fundamentos legales y constitucionales considerados por el Tribunal Constitucional:

- a) El Tribunal Constitucional realiza un análisis del cumplimiento del requisito de invocación del derecho fundamental vulnerado en la vía judicial previa (artículo 44.1 c) LOTC). Destaca que aunque la invocación formal no requiere la cita numérica del precepto constitucional, debe ofrecer suficiente base para que los órganos judiciales puedan conocer las vulneraciones de derechos alegadas en el recurso de amparo. Señala que el momento oportuno para invocar el derecho en el proceso judicial es inmediatamente después de la lesión y que la omisión de la invocación en el recurso de suplicación impide su análisis en el recurso de amparo.
- b) El Tribunal también aborda la cuestión principal relacionada con la presunta vulneración del derecho a la no discriminación (artículo 14 CE). Examina si el despido del trabajador debe ser considerado discriminatorio por causa de su enfermedad y la incapacidad temporal para trabajar. Se refiere a la doctrina jurisprudencial establecida por el Tribunal Supremo y concluye que los órganos judiciales han considerado el estado de salud del trabajador no como un factor de discriminación, sino desde una perspectiva funcional de incapacidad laboral que hacía que el mantenimiento del contrato no fuera rentable para la empresa.

Evaluación crítica de los razonamientos y conclusiones del Tribunal: el Tribunal Constitucional considera que no se puede apreciar discriminación por razón de enfermedad temporal en el despido, ya que no existe indicio de que la incapacidad temporal fuera la causa del mismo. Además, señala que una enfermedad temporal no puede configurarse en abstracto como un factor de discriminación prohibido por el artículo 14 CE. También destaca que la alegación del

demandante sobre la ocultación de su enfermedad no constituye en sí misma una discriminación contraria al artículo 14 CE.

El Tribunal descarta la discusión sobre si la limitación funcional por problemas de salud puede ser causa de despido, ya que los órganos judiciales ya han declarado el despido injustificado e improcedente, y esa no es la cuestión en debate. En última instancia, el Tribunal rechaza la vulneración de los derechos fundamentales alegados y confirma las conclusiones de los órganos judiciales en relación con el caso.

Relación con la doctrina previa: el Tribunal Constitucional se apoya en la jurisprudencia previa y unificada del Tribunal Supremo para fundamentar su argumentación sobre la no discriminación por razón de enfermedad en el ámbito laboral. También aplica su propia jurisprudencia sobre los requisitos de invocación del derecho fundamental en el recurso de amparo. El Tribunal se basa en los principios establecidos en casos anteriores para analizar el cumplimiento de los requisitos procesales y la interpretación de los derechos fundamentales involucrados en el caso.

La sentencia aborda una cuestión relacionada con el principio de igualdad y no discriminación establecido en el artículo 14 de la Constitución y, igualmente, analiza la aplicación de este artículo a un caso específico que involucra un despido laboral basado en la salud de un trabajador.

El tribunal comienza resaltando la importancia del artículo 14 de la Constitución, que establece el principio de igualdad de todos los ciudadanos ante la ley y prohíbe la discriminación por varios motivos. Se menciona que este artículo no solo establece la igualdad, sino que también prohíbe explícitamente ciertos motivos de discriminación. El tribunal señala que esta prohibición explícita se dirige a diferencias históricamente arraigadas que han llevado a sectores de la población a posiciones desventajosas y contrarias a la dignidad humana.

Se enfatiza que hay un análisis específico en relación con los motivos de discriminación prohibidos y que se ha declarado previamente la inconstitucionalidad de tratos peyorativos basados en estos motivos. Sin embargo, en este caso en particular, se trata de la posible discriminación basada en un factor no incluido en el artículo 14 de la Constitución, que es la

salud del trabajador. La sentencia plantea la pregunta de si este factor puede ser considerado bajo la cláusula general de prohibición de discriminación que incluye "cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

El tribunal argumenta que no cualquier criterio de diferenciación o motivo de discriminación puede ser considerado bajo el artículo 14, ya que esto convertiría la prohibición de discriminación en un principio absoluto de igualdad de trato. Se destaca que para determinar si un factor de discriminación no explícitamente listado en el artículo 14 debe ser considerado bajo la cláusula general, es necesario evaluar la razonabilidad de dicho factor. Se subraya que la discriminación difiere del principio de igualdad en que involucra criterios de diferenciación particularmente odiosos que llevan a la segregación o persecución basada en características personales innatas o elecciones fundamentales.

El tribunal también discute la importancia de analizar cada caso concreto para determinar si una diferenciación debe ser considerada bajo la prohibición de discriminación del artículo 14 o bajo el principio de igualdad. Se señala que mientras ciertos motivos de discriminación ya identificados en la Constitución pueden ser utilizados en circunstancias excepcionales sin violar la prohibición de discriminación, en este caso se trata de determinar si la enfermedad del trabajador puede considerarse un factor de discriminación.

El tribunal aborda la cuestión específica en el caso del despido basado en la enfermedad de un trabajador. Se argumenta que la decisión de despido en sí misma no es discriminatoria si está basada en la incapacidad del trabajador para realizar su trabajo debido a la enfermedad. Se destaca que una decisión de este tipo puede ser considerada legalmente como procedente o improcedente en función de la veracidad de la causa alegada y su efecto incapacitante.

El tribunal también analiza la posibilidad de una categoría intermedia de personas con ciertas condiciones de salud que no son incapacitantes pero que podrían llevar a su exclusión del mercado laboral. Sin embargo, concluye que esta caracterización carece de la identidad y concreción necesaria para constituir un factor de discriminación bajo el artículo 14.

En última instancia, el tribunal determina que no se ha violado el derecho a la no discriminación del demandante en este caso específico y, por lo tanto, rechaza el recurso.

Este análisis destaca cómo el tribunal interpreta y aplica el principio de igualdad y no discriminación en un contexto legal y cómo evalúa la relevancia de la salud del trabajador en el caso de un despido laboral.

- Extracto

La consideración del estado de salud del trabajador o su enfermedad como un motivo de segregación, susceptible de encajar en la categoría general de "otras circunstancias o condiciones personales o sociales" del artículo 14 de la Constitución Española, se materializa cuando la enfermedad se utiliza como elemento divisorio basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma o en la estigmatización de la persona enferma [FJ 6].

La empresa no ha incurrido en una infracción del artículo 14 de la CE, dado que no ha procedido al despido del trabajador por razón de su enfermedad, ni por prejuicio discriminatorio relacionado con su afección, sino debido a la creencia de que la enfermedad le incapacita para ejecutar sus labores, hasta el punto de que, según sus argumentos, si hubiera estado consciente de esta condición previamente a su contratación, no habría procedido a realizarla [FJ 6].

Aun en la eventualidad de que el despido tuviera lugar durante el período de incapacidad temporal del trabajador, no es la situación de baja el origen del despido, sino la enfermedad preexistente, la cual, según la alegación de la empresa, solo se hizo patente en ese momento, no al momento de la contratación. En tal sentido, no se puede alegar una discriminación fundamentada en la enfermedad temporal, puesto que no hay indicios de que esta fuera la razón detrás del despido [FJ 4].

No se presenta una inversión de la carga de la prueba, ya que no se ha presentado ninguna pista de discriminación, considerando que la enfermedad, desde la perspectiva en la que se ha examinado, no configura un factor de discriminación [FJ 6].

Se establece doctrina con respecto al principio de igualdad y a la prohibición de la discriminación [FJ 5].

El demandante no ha satisfecho los requisitos para invocar la violación del derecho fundamental consagrado en el artículo 18.1 de la CE, ya que en la demanda inicial presentada ante el tribunal, no se hace referencia a su posible quebrantamiento y la base del proceso judicial se fundamenta únicamente en la vulneración de los artículos 14 y 15 de la CE. Además, en la etapa de apelación, el demandante no alega este asunto como motivo de recurso [FJ 2].

No se han cumplido los requisitos establecidos en el artículo 44.1 c) de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC) en relación al artículo 15 de la CE. Aunque en la demanda de despido se hace referencia a dicho derecho, el tribunal de primera instancia resuelve la disputa únicamente basándose en la jurisprudencia concerniente a la existencia de un factor discriminatorio, y en la apelación subsiguiente, la impugnación se concentra únicamente en el artículo 14 de la CE [FJ 2].

Se establece doctrina en relación al requisito de invocación del derecho en el proceso judicial previo [FJ 2].

**Sentencia 60: STC núm. 84/2008, de 21 de julio. (BOE núm. 200, de 19 de agosto de 2008).
ECLI:ES:TC:2008:84**

- Síntesis descriptiva

Iniciado por la señora Consuelo Muñoz Serrano en relación con las resoluciones emitidas por el Tribunal Superior de Justicia y por un Juzgado de lo Social de Madrid que, de manera parcial, concedieron validez a su solicitud legal en contra del Ayuntamiento de Tres Cantos en un conflicto relacionado con la terminación laboral.

- Síntesis analítica

Presunta infracción de los derechos a la equidad en la normativa y al acceso a una tutela judicial plena: disposición legal que regula las retribuciones durante el período de tramitación, que confiere el derecho a su percepción cuando el empleador elige reinstaurar al empleado cuya terminación laboral se ha considerado injustificada, pero no si decide pagar una compensación.

- Resumen

En el contexto de un proceso legal relacionado con una terminación laboral, las resoluciones emitidas por el Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictaminaron la falta de validez de la misma, negando el derecho de la empleada a recibir los salarios correspondientes al período de tramitación, en virtud del artículo 2.3 del Real Decreto-ley 5/2002, que la Sentencia del Tribunal Constitucional 68/2007 declaró anticonstitucional y sin efecto legal.

La Sentencia rechaza la alegación de vulneración del derecho a la igualdad frente a la ley, ya que no es factible equiparar la situación jurídica de los empleados despedidos de forma disciplinaria, cuyas terminaciones laborales han sido declaradas como injustificadas y que han sido reintegrados por el empleador, con aquellos otros aspectos en los que se ha ejercido la facultad de finalizar el contrato laboral mediante el pago de la correspondiente indemnización. En la primera instancia, la relación de trabajo se mantiene activa, mientras que en la segunda se ha disuelto; distinción que justifica la restricción del derecho a recibir los salarios de

tramitación exclusivamente en el primer escenario, denegándolo en el segundo. La Sentencia tampoco infringe el artículo 24.1 de la Constitución Española en relación con el principio de seguridad jurídica, aspecto sobre el cual se indica que el empleado se ve envuelto en un proceso judicial cuyo desenlace es impredecible, y respecto a la posible violación de la igualdad dentro del proceso y de la protección que el juez puede brindar, cuestión que se expone como el empleador quien determina el alcance de su propia sanción. En respuesta a estos argumentos, la Sentencia enfatiza que la normativa examinada posee una interpretación clara y precisa, estando completamente definidos los potenciales efectos de la resolución judicial en relación con el impugnación del despido, según se demuestre o no el incumplimiento contractual alegado por el empleador en su notificación de finalización, así como el contenido y los resultados del derecho del empleador a elegir en caso de que se determine que la terminación laboral es inválida. Además, el derecho de elección del empleador no compromete la igualdad procesal de las partes ni la ejecución de la función jurisdiccional.

- Análisis

En el contexto de este recurso de amparo, cuyo objeto es la impugnación de las Sentencias emitidas por el Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia, se presenta una controversia centrada en la aplicación y constitucionalidad del art. 2.3 del Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, que trata de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. En este sentido, la parte demandante sostiene que dicho artículo vulnera los derechos fundamentales reconocidos en los arts. 14, 24.1, 35.1 y 86.1 de la Constitución Española (CE), al introducir diferencias de trato injustificadas entre trabajadores cuyos despidos son declarados improcedentes y que optan por ser readmitidos, y aquellos que eligen recibir una indemnización.

La parte demandante, en este caso doña Consuelo Muñoz Serrano, alega que el precepto en cuestión vulnera diversos derechos constitucionales al establecer un trato diferenciado entre trabajadores despedidos cuyos casos son similares en términos de despido improcedente. En su análisis, alega que la opción conferida al empleador entre la readmisión y la indemnización resulta en una diferencia de trato no justificada, ya que ambos grupos de trabajadores han sido despedidos por conductas supuestamente merecedoras de despido disciplinario y han tenido sus despidos declarados improcedentes por un tribunal laboral.

El Ayuntamiento de Tres Cantos, por su parte, sostiene que el precepto en cuestión no vulnera derechos fundamentales y defiende su constitucionalidad.

El Fiscal ante el Tribunal Constitucional apoya la posición de la demandante y solicita que se otorgue el amparo. El Fiscal señala que el precepto vulnera el derecho a la igualdad ante la ley (art. 14 CE) debido a la diferencia de trato injustificada entre trabajadores despedidos de manera similar pero que optan por diferentes formas de resarcimiento. Argumenta que el empleador infractor es beneficiado por la posibilidad de elegir entre privar a su acción ilegal de sus consecuencias normales o dotarla de total eficacia económica, lo que genera una disparidad sin justificación en función de la mera conveniencia del empleador.

El Tribunal Constitucional debe abordar estos argumentos y valorar la constitucionalidad del artículo 2.3 del Real Decreto-ley 5/2002 en relación con los derechos fundamentales invocados. El Tribunal reconoce que la diferencia de trato establecida por el precepto es un factor relevante y que la regulación del precepto en cuestión debe ser examinada a la luz de los derechos constitucionales invocados. Además, el Tribunal debe determinar si la sentencia previa que declaró la inconstitucionalidad del Real Decreto-ley 5/2002 afecta directamente a este caso y si los efectos de dicha declaración deben extenderse a este recurso de amparo.

En esta situación, el Tribunal debe equilibrar la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la demandante con el alcance de la declaración de inconstitucionalidad previa, y determinar si los alegados incumplimientos de derechos fundamentales en este caso son suficientemente distintos para ser evaluados en el contexto de este recurso de amparo.

Como se deduce en gran medida de lo hasta aquí señalado y se alega tanto por el Ministerio Fiscal como, en parte, por el Ayuntamiento de Tres Cantos, parte personada en el presente proceso constitucional, este análisis deberá circunscribirse a la pretendida vulneración por la disposición cuestionada de los derechos fundamentales a la igualdad ante la Ley (art. 14 CE) y a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), dado que los arts. 35.1 y 2 y 86.1 CE, cuya vulneración igualmente se invoca en la demanda, no recogen derechos fundamentales o libertades susceptibles de amparo constitucional (arts. 53.2 CE y 41.1 LOTC).

Desde esta perspectiva habremos de tener también presente que la demanda de amparo aduce la inconstitucionalidad de la concreta modificación introducida por el Real Decreto-ley 5/2002 en la regulación legal de los salarios de tramitación; no es, por tanto, el conjunto de la normativa propia del despido disciplinario lo que debe ser analizado desde la perspectiva de los arts. 14 y 24.1 CE invocados en la demanda, sino únicamente la modificación introducida en dicho régimen por el precepto cuestionado o, si se quiere, el régimen jurídico resultante de dicha modificación legal. En particular, la vulneración de derechos fundamentales que se imputa a este precepto radica en el hecho de que sólo en el caso de opción del empresario por la readmisión del trabajador tenga éste derecho a la percepción de los denominados “salarios de tramitación”, y no cuando el empresario haya optado por la extinción indemnizada del contrato, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad a la reforma legal.

Por otra parte, aun cuando la demandante critica la decisión de los órganos judiciales de instancia y suplicación de no plantear la solicitada cuestión de inconstitucionalidad ante este Tribunal, a cuyos argumentos alude también críticamente el Ministerio Fiscal en sus alegaciones, tal decisión no es en sí misma objeto de una queja específica de vulneración de derechos fundamentales, por lo que deberá quedar excluida de nuestro enjuiciamiento. Ello al margen de que, como ha señalado ya este Tribunal en reiteradas ocasiones, las partes del proceso carecen de un derecho al planteamiento de las cuestiones de inconstitucionalidad, por tratarse de una potestad atribuida en exclusiva a los órganos judiciales (arts. 163 CE y 35 LOTC), quienes, además, pueden no plantearla si estiman constitucional y, por lo tanto, aplicable, la ley cuestionada, sin que, en principio, resulte posible plantear a este Tribunal, mediante la alegación del art. 24 CE, el control sobre la decisión que los Jueces o Tribunales adopten al respecto, o el no uso por ellos de la facultad que les atribuye el art. 163 CE (SSTC 159/1997, de 2 de octubre, FJ 5; 119/1998, de 4 de junio, FJ 6; 35/2002, de 11 de febrero, FJ 3; 173/2002, de 9 de octubre, FJ 5; 15/2004, de 23 de febrero, FJ 3; y 149/2004, de 20 de septiembre, FJ 2).

Finalmente, dirigiéndose en puridad la presente demanda de amparo contra un acto aplicativo dictado durante la vigencia de la disposición legal cuestionada, carece de relevancia para afectar al objeto de nuestro análisis el hecho de que el Real Decreto-ley 5/2002 fuera con posterioridad expresamente derogado por la disposición derogatoria única, letra e), de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, tras su tramitación como Ley en el marco del procedimiento previsto en el art.

86.3 CE, e incluso el hecho de que, como recordábamos en la ya citada STC 68/2007, de 28 de marzo (FJ 4), esta Ley 45/2002 no sólo derogara formalmente el Real Decreto-ley impugnado, sino que modificara sustancialmente la regulación material de las instituciones jurídicas contempladas en el mismo, en lo que aquí interesa reintroduciendo la obligación de pago de los salarios de tramitación en los supuestos de despido improcedente con opción por la extinción indemnizada de la relación laboral, obligación de pago a cuya supresión se dirige la queja de inconstitucionalidad aducida en la presente demanda de amparo. Ninguno de estos hechos determina la pérdida de objeto de la demanda, sin perjuicio de que, ante una eventual resolución estimatoria de la misma, harían innecesario el planteamiento ante el Pleno del Tribunal de la cuestión prevista en el art. 55.2 LOTC a la que anteriormente se aludía, tratándose de una norma que no sólo ha sido ya derogada por el legislador (por todas, STC 124/2003, de 19 de junio, FJ 3) sino que, más aún, ha sido ya declarada inconstitucional y nula por este Tribunal.

Aduce en primer lugar la demandante de amparo que la regulación contenida en el art. 2.3 del Real Decreto-ley 5/2002 vulnera el derecho a la igualdad ante la ley (art. 14 CE), al establecer una desigualdad de tratamiento entre trabajadores que se encuentran en idéntica situación (trabajadores despedidos por motivos disciplinarios cuyo despido ha sido declarado improcedente por el órgano judicial), en función de que el empresario haya optado por la readmisión de los mismos o por la extinción indemnizada de su contrato, toda vez que mientras los primeros mantienen el derecho a la percepción de los denominados “salarios de tramitación”, que les reconocía la legislación precedente, los segundos han visto suprimido dicho derecho, resultando esta diferencia de tratamiento injustificada y arbitraria, al hacerse depender de la decisión o voluntad injustificada de una de las partes. Adicionalmente, aduce también la existencia de una vulneración del derecho a la igualdad ante la ley en la comparación de la situación de los trabajadores despedidos durante la corta vigencia del Real Decreto-ley 5/2002 y los que lo fueron con anterioridad a su entrada en vigor o con posterioridad a su derogación.

La primera de dichas quejas es igualmente apreciada en sus alegaciones por el Ministerio Fiscal, que estima que la regulación discutida introduce una diferencia de trato arbitraria y basada en la mera conveniencia económica del empresario infractor ante situaciones idénticas; no así la segunda, al estimar el Fiscal que el art. 14 CE no impide la desigualdad causada por la sucesión

temporal de normas adoptadas por el legislador en el ejercicio de su libertad normativa dentro del marco de la Constitución.

Por su parte, el Ayuntamiento de Tres Cantos rechaza la existencia de la vulneración denunciada, al considerar no comparables las situaciones analizadas, pues en uno de los casos se extingue la relación laboral y en el otro no.

Planteada así una queja de vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, parece pertinente recordar que este Tribunal tiene declarado, desde la STC 22/1981, de 2 de julio, recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derecho Humanos, que “el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad, en suma, son las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos” (SSTC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4, y 88/2005, de 18 de abril, FJ 5, por todas).

Lo propio del juicio de igualdad, ha dicho este Tribunal, es su carácter relacional conforme al cual “se requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas (STC 181/2000, de 29 de junio, FJ 10) y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre, FJ 6; 29/1987, de 6 de marzo, FJ 5; 1/2001,

de 15 de enero, FJ 3). Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma” (STC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 5).

En definitiva, como ha sintetizado la STC 125/2003, de 19 de junio, el principio de igualdad prohíbe al legislador “configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria”. Dicho de otra manera, sólo ante iguales supuestos de hecho actúa la prohibición de utilizar “elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable” (STC 39/2002, de 14 de febrero, FJ 4), razón por la cual toda alegación del derecho fundamental a la igualdad precisa para su verificación un *tertium comparationis* frente al que la desigualdad se produzca, elemento de contraste que ha de consistir en “una situación jurídica concreta en la que se encuentren otros ciudadanos u otros grupos de ciudadanos” (ATC 209/1985, de 20 de marzo, FJ 2).

Resultará necesario, por ello, examinar si los supuestos de hecho aportados por la demandante como término de comparación guardan la identidad que todo juicio de igualdad requiere. Estos supuestos de hecho parten de una idéntica situación de origen. Se trata, en ambos casos, de trabajadores despedidos disciplinariamente, cuyo despido es declarado improcedente en vía judicial o reconocido como tal en acto de conciliación. A partir de dicha declaración o reconocimiento el empresario tiene el derecho de optar —a salvo determinados supuestos en los que la opción corresponde al trabajador y que no afectan al objeto de la presente demanda de amparo— entre la readmisión del trabajador y la extinción del contrato mediante el abono de una indemnización, extinción que —señala la ley— se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo. En el caso de readmisión del trabajador el empresario deberá abonar al mismo los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la Sentencia. A partir, por tanto, de la opción del empresario, la situación de los trabajadores, que era idéntica en su origen, se desdobra en dos supuestos de hecho plenamente diferenciados: en uno, el trabajador es readmitido en la empresa, quedando sin efecto el despido; en el otro, el

contrato del trabajador queda definitivamente extinguido. Y es respecto de dicha situación donde opera la diferencia de trato establecida por el legislador, al reconocer exclusivamente al primero y no al segundo el derecho al cobro de “los salarios dejados de percibir” desde la fecha del despido hasta la de notificación de la Sentencia.

Como se deduce sin dificultad de lo señalado, las situaciones traídas a comparación no son, en modo alguno, homogéneas, sino, antes al contrario, radicalmente diferentes. En uno de los casos se mantiene en vigor la relación laboral entre empresa y trabajador, entendiendo, a partir de la declaración de improcedencia del despido y de la opción por la readmisión, que dicha relación se ha mantenido igualmente en vigor, sin solución de continuidad, entre las fechas del despido y la readmisión. En el segundo de los casos, la relación laboral queda definitivamente extinguida con efectos de la fecha del despido.

Constatado, por tanto, el carácter no homogéneo de las situaciones comparadas únicamente resta por comprobar, conforme a la doctrina anteriormente expuesta, la relación existente entre la circunstancia diferenciadora constatada y la regulación cuya legitimidad constitucional se discute o, dicho de otra forma, que la consecuencia jurídica que se deriva de la distinción resulta proporcionada a la finalidad perseguida. Es claro, desde esta perspectiva, que la diferenciación introducida por el legislador no resulta desproporcionada o irrazonable, en la medida en que se corresponde, a partir de una determinada configuración legal del despido, con el contenido del derecho de opción reconocido al empresario y con los efectos sobre la vigencia del contrato de trabajo derivados del ejercicio de dicho derecho.

En efecto, condicionar el derecho a la percepción de los salarios de tramitación a la vigencia de la relación laboral, reconociendo dicho derecho al trabajador que, por causa de la readmisión, debe entenderse que ha mantenido en todo momento en vigor su relación laboral con la empresa, pese a no haber prestado servicios efectivos por causa a él no imputable, mientras que no se le reconoce a aquél cuyo contrato de trabajo ha quedado definitivamente extinguido en la fecha del despido, constituye una opción que el legislador ordinario puede legítimamente adoptar sin vulnerar las exigencias del principio de igualdad, al incidir sobre situaciones claramente diferenciadas desde la perspectiva de la finalidad contemplada, y ello con independencia de la concepción que se mantenga sobre la naturaleza jurídica, salarial o indemnizatoria, de los “salarios de tramitación”, cuestión tradicionalmente polémica, doctrinal y

jurisprudencialmente, que, en todo caso, resulta ajena al ámbito de esta jurisdicción constitucional de amparo.

Es también a partir de esta determinada configuración legal del despido como debe entenderse la modificación simultánea que la disposición cuestionada introduce en la protección por desempleo de los trabajadores despedidos, a la que aluden tanto la demandante de amparo como el Ministerio Fiscal. No se trata, en puridad, de que el legislador sustituya los salarios de tramitación por las prestaciones por desempleo, sino de que, declarada extinguida la relación laboral en la fecha del despido, a partir de dicha fecha debe considerarse al trabajador en situación legal de desempleo protegido, con acceso a las prestaciones correspondientes siempre que reúna los requisitos establecidos.

En definitiva, el elemento determinante de la regulación analizada lo constituye la consideración de que el contrato de trabajo ha quedado plenamente extinguido en la fecha del despido, salvo que el empresario opte posteriormente por la readmisión, de manera que la impugnación del despido permitirá determinar su procedencia o improcedencia (o, en su caso, su nulidad), con las consecuencias que de ello hayan de derivarse tras el ejercicio del derecho empresarial de opción, ya sea la indemnización o la readmisión, pero sin alterar en el primer caso la fecha de efectos del despido. Y es lo cierto que esta decisión de considerar plenamente extinguido el contrato de trabajo en la fecha del despido, no obstante su impugnación, cuando el empresario no haya optado por la readmisión, no puede entenderse tampoco vulneradora del derecho a la igualdad ante la ley (art. 14 CE), pues en el caso de los trabajadores readmitidos la esencia misma de la readmisión resultaría incompatible con un efecto de esta naturaleza, por lo que nuevamente se está ante situaciones heterogéneas y no comparables respecto de las que la solución del legislador resulta coherente y proporcionada al factor de diferenciación.

Finalmente, tampoco puede apreciarse una vulneración del derecho a la igualdad ante la ley derivada de la limitada vigencia temporal del Real Decreto-ley 5/2002 y, en particular, de la modificación, pocos meses después de su entrada en vigor, de la medida aquí cuestionada, lo que habría determinado, según se dice, una diferencia de trato entre trabajadores en función únicamente de la fecha de su despido. Como recuerda el Ministerio Fiscal en sus alegaciones es doctrina reiterada de este Tribunal que el art. 14 CE no impide el distinto tratamiento temporal de situaciones iguales motivado por la sucesión normativa, porque no exige que se

deba dispensar un idéntico tratamiento a todos los supuestos con independencia del tiempo en que se originaron o produjeron sus efectos (por todas, SSTC 38/1995, de 13 de febrero, FJ 4; y 339/2006, de 11 de diciembre, FJ 3).

8. Descartada la vulneración del art. 14 CE resta por analizar la del art. 24.1 CE. Señala, en este sentido, la demandante que la regulación legal cuestionada vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva desde una doble perspectiva: en primer lugar, al atentar contra el principio de seguridad jurídica, en tanto que el trabajador se ve inmerso en un proceso judicial cuya finalización no puede prever; en segundo lugar, al producir una desigualdad esencial en el procedimiento y en la tutela que el juez puede dispensar, en la medida en que la Ley permite que sea el empresario el que determine arbitrariamente la extensión de su propia condena.

Ninguna de dichas alegaciones puede, sin embargo, recibir acogida. El derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión que se reconoce en el art. 24.1 CE garantiza el derecho a acceder al proceso y a los recursos legalmente establecidos en condiciones de poder ser oído y ejercer la defensa de los derechos e intereses legítimos en un procedimiento en el que se respeten los principios de bilateralidad, contradicción e igualdad de armas procesales (SSTC 77/1997, de 21 de abril, FJ 2, y 216/2002, de 25 de noviembre, FJ 2). Implica también el derecho a obtener de los órganos judiciales una respuesta razonable, motivada, fundada en Derecho y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes durante la sustanciación del proceso (SSTC 108/2001, de 23 de abril, FJ 2; 186/2001, de 17 de septiembre, FJ 6; y 264/2005, de 24 de octubre, FJ 2). Por su parte, el principio de seguridad jurídica, que nuestra Constitución protege en su art. 9.3 sin erigirlo en derecho fundamental de los ciudadanos ni incluirlo entre los que pueden ser objeto de amparo constitucional (por todas, SSTC 89/2004, de 19 de mayo, FJ 3, y 72/2006, de 13 de marzo, FJ 1), ha sido entendido por este Tribunal como la certeza sobre el ordenamiento jurídico aplicable y los intereses jurídicamente tutelados, procurando “la claridad y no la confusión normativa” (STC 46/1990, de 15 de marzo, FJ 4), y como “la expectativa razonablemente fundada del ciudadano en cuál ha de ser la actuación del poder en la aplicación del Derecho” (STC 36/1991, de 14 de febrero, FJ 5), de manera que sólo si en el ordenamiento jurídico en que se insertan, y teniendo en cuenta las reglas de interpretación admisibles en Derecho, el contenido o las omisiones de un texto normativo produjeran confusión o dudas que generaran en sus destinatarios una incertidumbre razonablemente insuperable acerca de la conducta exigible para su cumplimiento o sobre la

previsibilidad de sus efectos, podría concluirse que la norma infringe el principio de seguridad jurídica (SSTC 150/1990, de 4 de octubre, FJ 8; 142/1993, de 22 de abril, FJ 4; y 212/1996, de 19 de diciembre, FJ 15).

No se advierte, sin embargo, que la regulación cuestionada vulnere el derecho a la tutela judicial efectiva de la demandante desde la perspectiva del principio de seguridad jurídica. La norma analizada posee un contenido claro y preciso, estando plenamente determinados los posibles efectos de la decisión judicial sobre la impugnación del despido, según quede acreditado o no el incumplimiento contractual alegado por el empresario en su comunicación extintiva, así como el contenido y efectos del derecho empresarial de opción en caso de que el despido sea declarado improcedente.

Este derecho de opción, finalmente, tampoco afecta en nada a la igualdad procesal de las partes ni menoscaba la función jurisdiccional, dirigida a enjuiciar la procedencia, improcedencia o nulidad de la decisión extintiva, estando taxativamente fijadas en la norma las consecuencias en cada uno de los casos de la decisión judicial. El que la forma en que ha quedado configurado el derecho empresarial de opción una vez dictada la resolución judicial de improcedencia pueda hacer más o menos atractiva, en función de circunstancias diversas, la elección de uno de sus términos o el hecho de que en dicha elección pueda pesar más un tipo u otro de consideraciones son cuestiones todas ellas que afectan a la regulación material de los efectos del despido improcedente, pero que en nada limitan el alcance de su tutela judicial.

En esta sección, se abordan las alegaciones relativas a la posible vulneración de los derechos fundamentales recogidos en el artículo 14 (igualdad ante la ley) y el artículo 24.1 (derecho a la tutela judicial efectiva) de la Constitución Española (CE). Se hace referencia a que la demandante de amparo argumenta que la regulación contenida en el artículo 2.3 del Real Decreto-ley 5/2002 vulnera el derecho a la igualdad ante la ley, al establecer una diferencia en el trato entre trabajadores despedidos en función de si el empresario opta por la readmisión o la extinción indemnizada del contrato. La demandante también argumenta que esta regulación viola el derecho a la tutela judicial efectiva al atentar contra el principio de seguridad jurídica y al producir una desigualdad esencial en el procedimiento y en la tutela que el juez puede brindar.

El análisis del Tribunal Constitucional comienza destacando que el principio de igualdad no exige un trato idéntico en todos los casos, sino que se prohíben las diferencias que carezcan de una justificación objetiva y razonable. Se enfatiza que, para evaluar una posible vulneración del derecho a la igualdad, es necesario que las situaciones comparadas sean homogéneas y que la diferencia de trato sea proporcionada a la finalidad perseguida. En este sentido, el Tribunal concluye que las situaciones de los trabajadores readmitidos y los que tienen su contrato extinguido no son homogéneas y, por lo tanto, la diferencia de trato establecida por la ley no es injustificada ni arbitraria.

El análisis prosigue argumentando que la configuración legal del despido, que determina si el contrato laboral se mantiene vigente o se extingue en la fecha del despido, justifica la diferencia de trato en función de la opción del empresario. El Tribunal enfatiza que la decisión del legislador de considerar que el contrato queda extinguido en la fecha del despido cuando no hay opción por la readmisión no vulnera el derecho a la igualdad ante la ley.

En cuanto a la posible vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, el Tribunal sostiene que este derecho garantiza el acceso al proceso y a los recursos en condiciones de igualdad y respeto a los principios de bilateralidad y contradicción. Sin embargo, se argumenta que la regulación cuestionada no atenta contra estos principios y no genera incertidumbre razonable sobre la conducta exigible para el cumplimiento de la ley. La diferencia de efectos entre los trabajadores readmitidos y los que tienen sus contratos extinguidos se ajusta a la configuración legal del despido y no menoscaba la función jurisdiccional.

En resumen, el Tribunal Constitucional desestima las alegaciones de la demandante de amparo, concluyendo que no se han vulnerado los derechos fundamentales recogidos en los artículos 14 y 24.1 de la CE. Se basa en la consideración de que las situaciones de los trabajadores readmitidos y los que tienen sus contratos extinguidos son diferentes y que la diferencia de trato establecida por la ley está justificada por la configuración legal del despido. También sostiene que la regulación no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva ni el principio de seguridad jurídica. En consecuencia, no apreciándose tampoco la invocada vulneración del art. 24.1 CE, resultará procedente la desestimación de la demanda de amparo.

▪ Extracto

Las situaciones que se comparan presentan diferencias fundamentales, dado que en uno de los escenarios el empleado es reinstaurado y se mantiene en vigor la relación laboral entre las fechas del despido y la reincorporación, mientras que en el otro caso, la relación laboral es definitivamente extinguida con retroactividad desde la fecha de despido. Es en relación con este último escenario donde se establece la disparidad de trato que el legislador ha instituido al otorgar exclusivamente al primer caso, y no al segundo, el derecho a percibir los salarios que no se percibieron desde la fecha de despido hasta la notificación de la Sentencia [FJ 7].

La distinción establecida por el legislador no se muestra desproporcionada ni irracional, ya que se alinea con el contenido del derecho de elección conferido al empleador y con los efectos en la continuidad del contrato de trabajo que se derivan del ejercicio de tal prerrogativa [FJ 7].

No es posible identificar una vulneración del derecho a la igualdad ante la ley originada por la limitada vigencia temporal del Real Decreto-ley 5/2002, en vista de que el artículo 14 de la Constitución Española no impide el trato temporal distinto de situaciones iguales causado por cambios normativos (Sentencias del Tribunal Constitucional 38/1995 y 339/2006) [FJ 7].

Doctrina relacionada con el derecho a la igualdad ante la ley (Sentencias del Tribunal Constitucional 22/1981 y 200/2001) [FJ 6].

No se observa que la regulación cuestionada vulnere el derecho de la demandante a la tutela judicial efectiva desde la perspectiva del principio de seguridad jurídica, ya que la normativa analizada tiene un contenido claro y específico, con los posibles efectos de la decisión judicial sobre la impugnación del despido plenamente definidos [FJ 8].

Doctrina relativa al derecho a la tutela judicial efectiva (Sentencias del Tribunal Constitucional 77/1997 y 264/2005) [FJ 8].

Si la cuestión de constitucionalidad ha sido previamente resuelta en el contexto de un proceso de inconstitucionalidad y, debido a que se ha considerado que infringía cierto precepto de la Constitución, se ha declarado su inconstitucionalidad y nulidad, en caso de que el primer asunto

quede excluido del ámbito del proceso de amparo, no se puede simplemente extender los efectos de la Sentencia que declara la nulidad del segundo a este procedimiento (Sentencias del Tribunal Constitucional 159/1997 y 91/2007) [FJ 4].

Doctrina relativa al alcance de la declaración de inconstitucionalidad de normas legales en relación con la extensión de los efectos de dicha declaración a los recursos de amparo (Sentencias del Tribunal Constitucional 159/1997 y 46/2008) [FJ 4].

**Sentencia 61: STC núm. 92/2008, de 21 de julio. (BOE núm. 200, de 19 de agosto de 2008).
ECLI:ES:TC:2008:92**

- Síntesis descriptiva

Iniciado por doña María Jesús Pérez Ledo en relación a las Resoluciones emitidas por el Tribunal Supremo, el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura y un Juzgado de lo Social de Badajoz que rechazaron su reclamación en contra de la Asociación Provincial del Metal (Aspremetal) de Badajoz en relación a un caso de despido.

- Síntesis analítica

Infracción del derecho a la garantía de un juicio justo en relación con el principio de no ser objeto de discriminación basada en el género: cese de empleo de una empleada en estado de gestación, a pesar de que la entidad empresarial no tenía conocimiento de su condición, en virtud de las modificaciones introducidas en el estatuto laboral por medio de la Ley 39/1999.

- Resumen

Una empleada en estado de embarazo fue desvinculada laboralmente, con el reconocimiento inicial de la empresa sobre la improcedencia de dicho despido. Tras presentarse una demanda, tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia ratificaron la improcedencia de la terminación laboral, rechazando la solicitud de invalidez basada en la violación de derechos fundamentales planteada por la empleada. Esto se debió a que no se consideró probado que la empresa estuviera al tanto de su estado de embarazo, y en todo caso, se sostuvo que las razones organizativas y no el embarazo, constituían el motivo del despido.

El Tribunal Constitucional, que en pronunciamientos previos había establecido que para identificar la discriminación por motivo de género en un despido era necesario que la empresa estuviera informada del embarazo de la empleada (STC 41/2002), determina en este caso que no se ha comprobado tal conocimiento por parte de la empresa. Por lo tanto, las decisiones judiciales en cuestión no han considerado la existencia de un despido "motivado" por el embarazo de la empleada, lo cual se estima razonable.

No obstante, el Tribunal sostiene que desde la perspectiva del derecho a una tutela judicial efectiva, la protección contra el despido de empleadas embarazadas debe entenderse alterada en función de la nueva redacción del art. 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores introducida por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Dado que las resoluciones judiciales recurridas carecen de suficiente fundamentación en casos que involucran derechos fundamentales, el Tribunal aborda la interpretación del precepto legal y argumenta que le corresponde interpretar la constitucionalidad de la ley en todo tipo de casos que examina, función que le es propia como máxima autoridad en este sentido, al igual que la definición de sus propios límites jurisdiccionales y la delimitación entre lo constitucional y lo legal.

El Tribunal llega a la conclusión de que el precepto legal no establece como requisito para la declaración de nulidad del despido la demostración previa del conocimiento del embarazo por parte del empleador ni, mucho menos, la exigencia de una notificación anticipada del mismo. Más bien, considera que todos los enfoques interpretativos, incluso el superior de interpretación conforme a la Constitución, conducen a la conclusión de que la nulidad del despido es un efecto automático en la Ley, vinculado exclusivamente a la confirmación del estado de embarazo de la empleada y a la no consideración del despido como justificado por razones no relacionadas. Con esto, el legislador establece un mecanismo de protección reforzada para las empleadas embarazadas, que además tiene un claro impacto constitucional.

La Sentencia argumenta que la protección contra el despido de empleadas embarazadas derivada de derechos fundamentales no necesariamente requiere un sistema de protección objetiva como el establecido en este caso, y que pueden existir otros sistemas de protección compatibles con el art. 14 CE.

No obstante, una vez implementado este sistema, el tribunal no puede adoptar una interpretación restrictiva que prive al precepto legal de las garantías establecidas por el legislador, ya que eso afectaría la efectividad del derecho fundamental.

Por lo tanto, el Tribunal otorga el amparo, al considerar que se ha vulnerado el derecho fundamental a una tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en relación con el derecho a la no discriminación por motivo de género (art. 14 CE) y declara nulo el despido.

- Análisis

La sentencia presenta un análisis sobre una demanda de amparo en la que se alega la vulneración de derechos fundamentales de la demandante. A continuación, se desglosa el análisis por partes:

En la demanda de amparo se alega la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación (artículo 14 CE) y a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE) debido a que se considera que las resoluciones judiciales han declarado improcedente y no nulo el despido de la demandante cuando estaba embarazada. La demandante sostiene que el despido fue motivado por su embarazo y critica que las resoluciones judiciales hayan rechazado la declaración de nulidad basándose en un requisito (conocimiento de la empresa sobre el embarazo) que no figura en la norma legal.

La Fiscalía ante el Tribunal Constitucional solicita el otorgamiento del amparo argumentando que las resoluciones judiciales han vulnerado el derecho de la demandante a la igualdad y no discriminación, al aplicar el artículo 55.5 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de manera que no se ajusta a la interpretación gramatical, sistemática y finalista del precepto.

Se analiza la queja referida a la Sentencia del Tribunal Supremo que desestimó un recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por la demandante. Se señala que la queja se sustenta en la vulneración del derecho de acceso a los recursos legalmente establecidos y se establece que el control constitucional sobre estas decisiones es externo y se limita a verificar su motivación y legalidad.

Se aborda la cuestión de fondo, que se refiere a la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo en casos de despido de mujeres embarazadas. Se establece que la prohibición de discriminación por razón de sexo tiene como objetivo poner fin a la histórica situación de inferioridad de la mujer. Se argumenta que el embarazo constituye un factor diferencial y que el despido motivado por el embarazo de una trabajadora constituye discriminación por razón de sexo.

Se discute la necesidad del conocimiento por parte de la empresa sobre el estado de embarazo de la trabajadora para considerar un despido discriminatorio. Se argumenta que la existencia de un panorama indiciario requiere pruebas razonables que pongan en conexión el factor protegido (embarazo) con el resultado de perjuicio (extinción contractual). Se afirma que la doctrina establece la necesidad del conocimiento por parte de la empresa del estado de embarazo para apreciar un panorama indiciario de la lesión del derecho fundamental.

Se aborda la interpretación del artículo 55.5 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece la nulidad del despido de trabajadoras embarazadas. La demandante alega que esta interpretación es arbitraria al exigir el conocimiento previo del estado de embarazo. Se señala que esta cuestión no ha sido analizada previamente por el Tribunal Constitucional y se argumenta que el canon aplicable es el del artículo 24.1 en relación con el artículo 14 CE.

En resumen, el análisis del texto se centra en una demanda de amparo relacionada con el despido de una trabajadora embarazada y la interpretación de la normativa sobre discriminación por razón de sexo y nulidad del despido. Se discuten aspectos como la carga de la prueba, la necesidad del conocimiento del estado de embarazo por parte de la empresa y la interpretación del artículo 55.5 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se examinan resoluciones judiciales específicas que se relacionan con la nulidad de despidos de trabajadoras embarazadas, centrándose en la interpretación del artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores (LET), en concordancia con la Directiva 92/85/CEE de la Unión Europea.

El análisis se enfoca en los siguientes puntos:

- a) Las sentencias previas: se mencionan y analizan dos sentencias judiciales que trataron el caso de una trabajadora embarazada que fue despedida. Se discute cómo estas sentencias abordaron la cuestión del conocimiento de la empresa sobre el embarazo de la trabajadora y si este conocimiento es necesario para declarar nulo el despido.
- b) Interpretación del artículo 55.5 b) LET: se analiza en detalle la interpretación del artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores en relación con la exigencia de conocimiento por parte de la empresa sobre el embarazo de la trabajadora para determinar la nulidad del

despido. Se destaca que la regulación legal de la nulidad del despido de trabajadoras embarazadas tiene un vínculo directo con el derecho a la no discriminación por razón de sexo y se mencionan otras finalidades constitucionales involucradas.

- c) La reforma legal de 1999: se examina cómo la reforma legislativa de 1999 introdujo un mecanismo de garantía reforzada para la protección de las trabajadoras embarazadas contra el despido. Esta reforma creó un supuesto adicional de nulidad que no requería la prueba de un motivo discriminatorio, sino que establecía la nulidad si el despido se producía durante el período de embarazo, salvo que se declarara la procedencia por motivos no relacionados con el embarazo.
- d) Protección y garantía de derechos: se argumenta que este sistema de garantía reforzada es coherente con el reconocimiento de los derechos a la no discriminación por razón de sexo, a la intimidad personal y familiar, y a la protección de la salud y seguridad de las trabajadoras embarazadas.
- e) Interpretación y aplicación: se concluye que el órgano judicial debe respetar y aplicar la interpretación legislativa realizada por el legislador, especialmente cuando esta interpretación refuerza las garantías de los derechos fundamentales de las trabajadoras embarazadas. Además, se subraya que las sentencias previas no satisfacen el canon de razonabilidad y motivación, ya que no se ajustan a la efectividad del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo y a la protección de otros derechos relevantes.

Fallo: se establece que las sentencias judiciales analizadas vulneraron el derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la no discriminación por razón de sexo de la demandante. En consecuencia, se anulan las resoluciones anteriores y se declara la nulidad del despido de la trabajadora embarazada. La sentencia concluye que el fallo busca restablecer la integridad de los derechos de la demandante.

▪ Extracto

Cuando se produce el despido de una empleada embarazada, se está infringiendo el derecho a una tutela judicial efectiva en concordancia con el derecho a evitar la discriminación por motivo

de género [FJ 9]. La invalidez de la terminación laboral de una mujer embarazada posee en el artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores un carácter automático, estrechamente ligado únicamente a la confirmación del estado de embarazo de la trabajadora y a la negación de que el despido se justifique por razones ajenas al mismo [FJ 8]. La normativa que regula la invalidez del despido de mujeres embarazadas, recogida en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, y que no contempla la exigencia de una comunicación previa del embarazo ni la previa consciencia por parte de la empresa, representa una institución directamente conectada con el derecho a evitar la discriminación por razón de género establecido en el artículo 14 de la Constitución Española [FJ 8]. La prohibición de discriminación por motivo de género encuentra su fundamentación en la intención de poner fin a la histórica situación de desventaja que ha enfrentado la mujer en el ámbito social y jurídico, lo cual afecta a la dignidad del ser humano (Sentencia del Tribunal Constitucional 17/2003) [FJ 3]. La salvaguarda de la condición biológica y de la salud de la trabajadora mujer debe ser conciliable con la preservación de sus derechos profesionales, de manera que la minusvaloración o el perjuicio originados por el embarazo o la posterior maternidad representan una forma de discriminación directa por motivo de género (Sentencia del Tribunal Constitucional 182/2005) [FJ 3]. La modificación del Estatuto de los Trabajadores ha dejado sin efecto la doctrina establecida en la Sentencia del Tribunal Constitucional 41/2002, respecto a la necesidad de que la empresa esté al tanto del estado de embarazo de la trabajadora a través de una notificación previa, con el fin de reconocer la violación del derecho fundamental a no ser discriminado por motivo de género [FJ 4].

Sentencia 62: STC núm. 122/2008, de 20 de octubre. (BOE núm. 281, de 21 de noviembre de 2008). ECLI:ES:TC:2008:122

- Síntesis descriptiva

A instancias de don Emiliano Ramírez Delgado en relación con las resoluciones emitidas por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y un Juzgado de lo Social de Sevilla, que han parcialmente otorgado validez a su solicitud legal presentada contra Ábaco Empleo ETT, S.A., y otra entidad, en relación con el caso de despido.

- Síntesis analítica

Presunta infracción de los derechos a la igualdad ante la ley y al acceso a la justicia eficaz: compensaciones salariales durante el proceso.

- Resumen

Reafirmando los principios establecidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional número 84/2008, de fecha 21 de julio, se rechaza la concesión de amparo por inexistencia de violación de los derechos fundamentales del demandante a la igualdad ante la ley y al acceso a la justicia eficaz.

- Análisis

El caso planteado involucra la impugnación de dos Sentencias relacionadas con un despido laboral, en el que se cuestiona la constitucionalidad del artículo 2.3 del Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo. Se argumenta que dicho precepto vulnera los artículos 14 y 24.1 de la Constitución Española (CE). Las empresas Pacadar, S.A., y Ábaco Empleo (ETT), S.A., como partes involucradas, presentan objeciones procesales y solicitan la inadmisión o desestimación del amparo. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional plantea que el demandante fue objeto de discriminación en relación con el artículo 14 CE. Se plantea la cuestión de si se debe extender la declaración de inconstitucionalidad del artículo 2.3 del Real Decreto-ley 5/2002 a este recurso de amparo.

Las partes cuestionan diversos aspectos procesales. Una de las objeciones es la supuesta falta de agotamiento de la vía judicial, basada en la no interposición de un recurso de casación para la unificación de doctrina. Sin embargo, el Tribunal establece que la interposición de dicho recurso no es siempre preceptiva y que corresponde a quienes alegan su falta justificar su inviabilidad. Otra objeción es la supuesta imposibilidad de recurrir en amparo dos decisiones judiciales relacionadas con un mismo proceso. Se establece que esto no está prohibido por la Constitución ni por la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTC).

En cuanto al fondo del asunto, se analiza la constitucionalidad del artículo 2.3 del Real Decreto-ley 5/2002. Se señala que este Tribunal ya declaró su inconstitucionalidad en una sentencia anterior por vulneración del artículo 86.1 CE. Sin embargo, se plantea si los efectos de esa declaración deben extenderse a este caso. Se argumenta que el artículo 40.1 LOTC impide revisar procesos fenecidos mediante sentencia con fuerza de cosa juzgada en los que se haya aplicado normas inconstitucionales, excepto en casos penales o contencioso-administrativos relacionados con sanciones. Se establece que aunque este Tribunal no pueda revisar procesos fenecidos, no se excluye que se puedan revisar resoluciones judiciales a través de la vía de amparo, siempre y cuando se trate de la protección de derechos fundamentales invocados por el demandante. La posibilidad de revisar una resolución judicial está condicionada por la autonomía de los procesos constitucionales y la protección de derechos y libertades contenidos en el artículo 53.2 CE.

Finalmente, se concluye que la inconstitucionalidad declarada anteriormente del artículo 2.3 del Real Decreto-ley 5/2002 no puede extenderse a este caso, ya que la materia en cuestión no está dentro del ámbito de tutela del proceso de amparo. Se sostiene que el Tribunal solo puede pronunciarse sobre la vulneración de derechos fundamentales y no sobre cuestiones de inconstitucionalidad de normas. Por lo tanto, se establece que las vulneraciones de derechos fundamentales aducidas en el recurso de amparo deben ser analizadas por el Tribunal sin posibilidad de extender los efectos de la inconstitucionalidad previa.

En el análisis de la sentencia, es importante destacar la importancia de la tutela de derechos fundamentales en el proceso de amparo y cómo esta limita el alcance de las revisiones constitucionales. Asimismo, se observa la consideración de la autonomía de cada proceso

constitucional y la necesidad de que el problema constitucional sea susceptible de tutela dentro de la jurisdicción del Tribunal. Las objeciones procesales y los argumentos de las partes se someten a un análisis exhaustivo para determinar su fundamento. En el contexto de los fundamentos legales y constitucionales, se evidencia cómo el Tribunal evalúa la aplicabilidad de la declaración previa de inconstitucionalidad a este caso específico. La relación entre la jurisprudencia anterior y los principios constitucionales se presenta como un elemento esencial para el razonamiento del Tribunal.

Uno de los puntos clave se centra en la alegación de vulneración del derecho a la igualdad ante la ley (artículo 14 CE). La queja se basa en la supuesta desigualdad de trato entre trabajadores cuyos despidos han sido declarados nulos, aquellos cuyos despidos han sido declarados improcedentes con opción a readmisión, y los casos de despidos improcedentes con opción a extinción indemnizada del contrato. Según se argumenta, esta distinción carece de justificación objetiva y razonable, ya que la readmisión y la indemnización deberían ser opciones equivalentes y el perjuicio sufrido por el trabajador es el mismo en todos los casos.

Sin embargo, el tribunal contrarresta este argumento al recordar que el principio de igualdad no implica un tratamiento igual en todos los casos sin considerar diferencias relevantes. Se establece que el trato desigual solo es inconstitucional cuando no existe una justificación razonable para ello. Además, para evaluar una vulneración del derecho a la igualdad, es crucial comparar situaciones que sean homogéneas o equiparables. En este contexto, el tribunal destaca que los casos de trabajadores readmitidos y aquellos cuyos contratos son extinguidos no son comparables, ya que presentan diferencias fundamentales en términos de la continuidad de la relación laboral.

La argumentación del tribunal también se centra en la relación entre la distinción establecida por la regulación y la configuración legal del despido. Se argumenta que la diferencia de trato entre trabajadores readmitidos y aquellos cuyos contratos son extinguidos es coherente con la naturaleza del despido y los efectos del derecho de opción del empresario. La regulación se ajusta a la realidad de que la relación laboral se mantiene vigente en el caso de la readmisión y se extingue en el caso de la opción por la indemnización. Dada esta diferencia en la situación, el tribunal sostiene que la regulación no es desproporcionada ni arbitraria.

En relación con el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE), el demandante argumenta que la regulación cuestionada no permite el completo resarcimiento de los daños derivados del despido. Sin embargo, el tribunal rebate esta alegación al afirmar que el derecho a la tutela judicial efectiva no se ve menoscabado por la regulación. La norma establece de manera clara y precisa las consecuencias judiciales de impugnar un despido y los efectos del derecho de opción del empresario. En este sentido, se sostiene que el contenido del derecho de opción no limita la tutela judicial, ya que esta se enfoca en evaluar la procedencia o improcedencia del despido y establecer sus consecuencias legales.

En última instancia, el tribunal concluye que no se aprecia vulneración de los artículos 14 y 24.1 de la Constitución Española en relación con la regulación del Real Decreto-ley 5/2002. Se argumenta que la regulación se ajusta a la naturaleza del despido y los efectos del derecho de opción del empresario, y que la diferencia de trato entre trabajadores readmitidos y aquellos cuyos contratos son extinguidos está justificada por estas circunstancias. Por lo tanto, se sostiene que la demanda de amparo debe ser desestimada.

Prosiguiendo con el análisis de los fundamentos jurídicos pendientes, es relevante abordar la cuestión de la supuesta vulneración del derecho a la igualdad ante la ley (artículo 14 CE) en relación con la modificación introducida por el Real Decreto-ley 5/2002 en la regulación de los salarios de tramitación. La demanda argumenta que esta modificación establece una diferencia de trato injustificada entre trabajadores cuyos despidos han sido declarados nulos, aquellos cuyos despidos han sido declarados improcedentes con opción a readmisión y los casos de despidos improcedentes con opción a extinción indemnizada del contrato. Se sostiene que esta diferencia de trato carece de una justificación objetiva y razonable, dado que la readmisión y la indemnización deberían ser consideradas opciones equivalentes.

Sin embargo, cabe recordar que el principio de igualdad no implica una uniformidad de tratamiento en todos los casos, sino que permite distinciones razonables basadas en diferencias relevantes. La jurisprudencia ha establecido que solo se consideran inconstitucionales aquellas diferencias de trato que no encuentran una justificación objetiva y razonable. En este contexto, es fundamental comparar situaciones que sean homogéneas o equiparables para evaluar si se produce una vulneración del derecho a la igualdad.

El tribunal resalta que los casos de trabajadores readmitidos y aquellos cuyos contratos son extinguidos no son comparables en términos de la continuidad de la relación laboral. En un caso, la relación laboral se mantiene en vigor tras la readmisión, mientras que en el otro, la relación laboral se ha extinguido definitivamente en la fecha del despido. Esta diferencia en la situación es determinante a la hora de analizar la justificación de la distinción en el tratamiento legal de los salarios de tramitación.

Es importante reconocer que el legislador tiene margen para establecer regulaciones diferentes en función de las circunstancias específicas de cada situación. En este caso, la regulación se ajusta a la realidad de que el contrato de trabajo se mantiene vigente en el caso de la readmisión y se extingue en el caso de la opción por la indemnización. Por lo tanto, la distinción de tratamiento entre trabajadores readmitidos y aquellos cuyos contratos son extinguidos se ajusta a la naturaleza misma de la situación.

En cuanto a la supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE), es relevante aclarar que este derecho garantiza el acceso a la justicia y a un proceso equitativo, así como la obtención de una respuesta razonada y fundada en Derecho por parte de los órganos judiciales. En el presente caso, la regulación establece de manera clara y precisa las consecuencias jurídicas de impugnar un despido y los efectos del derecho de opción del empresario. Por lo tanto, el marco legal proporciona una estructura previsible y coherente para resolver los casos de despidos impugnados.

La configuración del derecho de opción no menoscaba la tutela judicial, ya que se centra en evaluar la procedencia o improcedencia del despido y determinar las consecuencias legales correspondientes. En este sentido, la regulación no impide el acceso a la justicia ni limita la posibilidad de defensa de los derechos de los trabajadores. Por el contrario, establece un marco normativo claro para el ejercicio de los derechos y obligaciones derivados de la impugnación de los despidos. En conclusión, tras analizar los argumentos presentados en la demanda de amparo, se concluye que no se aprecia vulneración de los artículos 14 y 24.1 de la Constitución en relación con la modificación introducida por el Real Decreto-ley 5/2002. La regulación se ajusta a la naturaleza del despido y los efectos del derecho de opción del empresario, y la diferencia de trato entre trabajadores readmitidos y aquellos cuyos contratos son extinguidos se encuentra justificada por las circunstancias específicas de cada situación. Asimismo, el derecho

a la tutela judicial efectiva no se ve menoscabado por la regulación, ya que proporciona un marco previsible y coherente para resolver los casos de despidos impugnados. Por lo tanto, la demanda de amparo debería ser desestimada.

- Extracto

La disparidad en el tratamiento de los trabajadores en relación al abono de salarios de tramitación no infringe el principio de igualdad debido a que las situaciones comparadas no son homogéneas. En el primer caso, el trabajador es reinstaurado y la relación laboral se mantiene vigente entre la fecha del despido y la readmisión, mientras que en el segundo caso, el vínculo laboral se extingue con efecto desde la fecha del despido [FJ 7].

La distinción establecida por el legislador no resulta desmedida ni irrazonable, ya que se ajusta, partiendo de una específica configuración legal del despido, a la esencia del derecho de elección reconocido al empleador y a los resultados surgidos del ejercicio de tal derecho en relación a la vigencia del contrato de trabajo [FJ 7].

No es posible identificar una violación del derecho a la igualdad ante la ley originada por la limitada temporalidad de la norma en cuestión, especialmente por la modificación de la medida objetada, dado que el artículo 14 de la Constitución Española no prohíbe el tratamiento temporalmente diferenciado de situaciones similares derivado de cambios normativos sucesivos (Sentencias del Tribunal Constitucional 38/1995 y 339/2006) [FJ 7]. Doctrina sobre el derecho a la igualdad ante la ley (Sentencias del Tribunal Constitucional 22/1981, 200/2001; Auto del Tribunal Constitucional 209/1985) [FJ 6].

No se detecta la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva debido a que la norma en disputa tiene un contenido nítido y preciso, con los posibles resultados de la resolución judicial sobre el recurso contra el despido plenamente determinados [FJ 8].

Doctrina sobre el derecho a la tutela judicial efectiva (Sentencias del Tribunal Constitucional 77/1997, 264/2005) [FJ 8].

Puesto que el recurso de amparo se basa en la aplicación de una norma declarada inconstitucional y anulada, siendo que esta disposición no es sujeta a protección en el proceso de amparo, se concluye que las supuestas vulneraciones de derechos fundamentales alegadas deben ser evaluadas sin la posibilidad de extender a ellas los efectos de la inconstitucionalidad ya declarada (Sentencias del Tribunal Constitucional 159/1997, 46/2008) [FJ 4].

Doctrina sobre el alcance de la declaración de inconstitucionalidad de normas legales en cuanto a la extensión de los efectos de dicha declaración a los recursos de amparo (Sentencias del Tribunal Constitucional 159/1997, 46/2008) [FJ 4].

Doctrina sobre la presentación de la eventual inconstitucionalidad de una ley mediante el recurso de amparo y la opción de elevar la cuestión prevista en el artículo 55.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional al Pleno (Sentencias del Tribunal Constitucional 209/1988, 223/2001) [FJ 2]. La omisión de presentar el recurso de casación para la unificación de doctrina no debe conducir a la inadmisión de la solicitud de amparo debido a la falta de agotamiento de la vía previa, a menos que se justifique la pertinencia de dicho recurso por parte del solicitante que intenta fundamentar su no presentación como motivo de inadmisibilidad (Sentencias del Tribunal Constitucional 153/2004, 17/2007) [FJ 2].

Doctrina sobre la naturaleza especial del recurso de casación para la unificación de doctrina (Sentencias del Tribunal Constitucional 153/2004, 17/2007) [FJ 2].

2. El despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y en otras relaciones de trabajo con particularidades

Se presenta el análisis de las sentencias que a lo largo de los años el Tribunal Constitucional ha producido respecto al despido disciplinario en las relaciones laborales especiales y en otras relaciones de trabajo con particularidades. El análisis de cada sentencia se ha realizado desde cuatro aspectos: síntesis descriptiva, resumen de los hechos, análisis de los fundamentos jurídicos y extracto.

**STC núm. 79/1983, de 5 de octubre. (BOE núm. 266, de 07 de noviembre de 1983).
ECLI:ES:TC:1983:79**

- Síntesis descriptiva

Regulación de las relaciones laborales de carácter especial.

- Resumen

El solicitante de amparo, Don Cruz Rementería Idoyaga, fue capitán de barco en la empresa Vasco-Madrileña de Navegación, S.A. En junio de 1981, recibió una carta de la empresa informando que sus relaciones laborales se extinguían según el artículo 90.2 de la Ordenanza Laboral de la Marina Mercante. Don Cruz Rementería Idoyaga presentó una demanda que fue desestimada por la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Vizcaya, basándose en que la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante seguía en vigor y que cualquier contradicción entre esta y el Estatuto de los Trabajadores debía resolverse a favor de la Ley posterior.

La sentencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo de Justicia en noviembre de 1982 desestimó el recurso de casación, argumentando que el artículo 90.2 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante no violaba el principio de igualdad (art. 14 de la Constitución) ya que la desigualdad entre capitanes y otros tripulantes estaba justificada por las funciones de mando y representación del capitán. Además, el Tribunal Supremo señaló que la promulgación del Estatuto de los Trabajadores no modificó sustancialmente las relaciones laborales en la Marina

Mercante y que la disposición transitoria segunda del Estatuto permitía que las ordenanzas de trabajo vigentes continuaran aplicándose.

El recurso también argumentaba que se infringía la disposición transitoria segunda del Estatuto, pero el Tribunal Supremo concluyó que dicha disposición permitía que la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante se mantuviera en vigor hasta que fuera derogada o modificada, y que debía ser aplicada como derecho dispositivo.

En resumen, el caso involucra la extinción de la relación laboral de un capitán de barco según el artículo 90.2 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante. El solicitante alega que esta disposición se volvió inconstitucional tras la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, pero el Tribunal Supremo sostuvo que la desigualdad de tratamiento entre capitanes y otros tripulantes tenía una base justificada en las funciones y responsabilidades de los capitanes. Además, el Tribunal consideró que la disposición transitoria segunda del Estatuto permitía que las ordenanzas de trabajo vigentes se mantuvieran en vigor hasta su derogación o modificación.

- Análisis de los fundamentos jurídicos

En esta sentencia, se aborda la cuestión de si la aplicación de las normas que permiten el despido sin justificación de causa para cargos de alta dirección en una empresa viola el artículo 14 de la Constitución. El tribunal establece que la diferencia notoria entre el personal de alta dirección y el resto de los trabajadores, así como las razones como el vínculo de confianza entre el empresario y el trabajador de alta dirección, justifican este trato jurídico diferenciado y no constituyen una violación del artículo 14.

Además, se aborda el hecho de que el Estatuto de los Trabajadores haya establecido relaciones laborales de carácter especial sin una reglamentación particularizada posterior. El tribunal sostiene que esta situación no viola el artículo 14 ni el artículo 24 de la Constitución. Aunque pueda haber lagunas técnicas en la regulación, la decisión sobre cómo abordarlas recae en el ámbito de la legalidad ordinaria y no implica una infracción de preceptos constitucionales.

En relación con la aplicación de las antiguas Ordenanzas del Trabajo en ausencia de regulación específica, se argumenta que los Tribunales laborales han interpretado y aplicado

sistemáticamente el ordenamiento jurídico, y esta interpretación no constituye una violación de preceptos constitucionales. Se menciona que la decisión del tribunal laboral se basa en una interpretación razonable del ordenamiento jurídico vigente y que, incluso si existen criterios opuestos, la interpretación no vulnera los derechos reconocidos en los artículos 14 y 24 de la Constitución.

En resumen, la sentencia aborda cuestiones relacionadas con el despido en el contexto de relaciones laborales especiales y determina que ciertas diferenciaciones y decisiones tomadas en el ámbito de la legalidad ordinaria no constituyen violaciones de los artículos 14 y 24 de la Constitución. La interpretación sistemática del ordenamiento jurídico y la aplicación de normativas antiguas en ausencia de regulación específica se consideran como medidas coherentes con la protección de bienes jurídicos y la tutela judicial efectiva.

- Extracto

El artículo 14 de la Constitución no resulta vulnerado, así como tampoco el artículo 24, debido a que el Estatuto de los Trabajadores ha establecido un conjunto de situaciones consideradas como relaciones laborales de índole especial, sin que posteriormente se haya llevado a cabo la correspondiente regulación específica. Los Tribunales del ámbito laboral han empleado una interpretación sistémica del marco legal para concluir que, ante la carencia técnica de desarrollo normativo en lo concerniente a las relaciones laborales de carácter especial, de acuerdo con las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores, resulta necesario seguir aplicando las antiguas normativas laborales, como la ordenanza de la Marina Mercante.

En ningún escenario el razonamiento empleado por el Tribunal ni la decisión adoptada por este suponen una transgresión de normas de naturaleza constitucional, y aún menos de aquellas relacionadas con los derechos consagrados en los artículos 14 y 24 de la Constitución.

**STC núm. 103/1990, de 4 de junio. (BOE núm. 160, de 05 de julio de 1990).
ECLI:ES:TC:1990:103**

- **Síntesis descriptiva**

Se interpone recurso contra la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo emitida en el proceso de suplicación en un caso relacionado con una reclamación de cantidad. Se alega que se ha vulnerado el derecho a la igualdad en la aplicación de la Ley debido a una interpretación perjudicial del derecho fundamental, lo cual ha resultado en la privación al demandante de la indemnización estipulada como consecuencia de dicha interpretación.

- **Resumen**

El actor trabajó como Jefe de Máquinas en la empresa "Jesús Freire Durán, José Fernández Iglesias y Manuel Álvarez Barreiro", siendo despedido el 9 de diciembre de 1986 en base al artículo 61 c) de la Ordenanza Laboral para la Pesca Marítima de Buques Arrastreros al Fresco. Luego presentó una demanda solicitando indemnización basada en el artículo 11 del Real Decreto 1382/1985. Sin embargo, su demanda fue desestimada en varias instancias judiciales. El demandante alega violación del principio de igualdad, citando jurisprudencia en la que se equipara a los Jefes de Departamento de Máquinas con capitanes y otros puestos, por lo que considera que se les debe aplicar el Real Decreto 1382/1985. Argumenta que se produce una discriminación si no se les aplica esta norma y solicita amparo. Los demandados sostienen que no corresponde aplicar el Real Decreto 1382/1985 a los Jefes de Departamento de Máquinas, ya que su situación laboral es diferente y no entran en la categoría de alta dirección. El Ministerio Fiscal también opina que las peculiaridades de los Jefes de Departamento de Máquinas no los califican como personal de alta dirección, por lo que no se vulnera el principio de igualdad.

- **Análisis de los fundamentos jurídicos**

La Sentencia del Tribunal Constitucional 103/1990, de 4 de junio, aborda una cuestión relacionada con el derecho a la igualdad en la aplicación de la ley, y analiza la negación de

indemnización por la extinción de un contrato laboral a un trabajador en comparación con otros trabajadores en una situación similar.

Respecto al FJ 1, sobre violación del derecho a la igualdad (Artículo 14 de la Constitución), se establece que el demandante busca amparo en el derecho a la igualdad, consagrado en el artículo 14 de la Constitución, argumentando que las sentencias recurridas han vulnerado este derecho al negarle una indemnización por la extinción de su contrato laboral, mientras que otros trabajadores en situaciones comparables sí tienen derecho a indemnización.

El tribunal indica que el problema radica en la aplicación que los órganos judiciales han hecho de la normativa laboral, y no en la normativa en sí. Afirma que los jueces y tribunales deben aplicar el ordenamiento jurídico de acuerdo con su interpretación más apropiada al texto y finalidad de la norma a aplicar, sin que esta interpretación esté sujeta a más control que el establecido por el propio sistema procesal. Sin embargo, cuando la interpretación y aplicación de la norma afecten derechos fundamentales, el tribunal constitucional puede intervenir.

Respecto al FJ 2 sobre el alcance del principio de igualdad en la aplicación de la Ley destaca que el principio de igualdad no se limita solo a los casos en los que se presentan contradicciones entre sentencias anteriores, sino que también puede ser vulnerado cuando los jueces aplican normas de manera discriminatoria en comparación con otras situaciones comparables. Los jueces tienen la responsabilidad de interpretar y aplicar las normas de acuerdo con los valores, principios y derechos constitucionales.

Se enfatiza que la Constitución debe guiar la aplicación de las leyes y que los jueces deben asegurarse de que su interpretación y aplicación no desconozcan el alcance constitucional que pueda tener, especialmente en relación con el principio de igualdad.

En el FJ 3, sobre la naturaleza de la relación laboral de los Jefes del Departamento de Máquinas de buques pesqueros se establece que la relación laboral de los Jefes del Departamento de Máquinas de buques pesqueros ha sido definida por sentencias anteriores (SSTC 79/1983 y 1/1984). Según estas sentencias, estos trabajadores tienen una relación de confianza con la empresa, pero carecen de la autonomía y poder de representación asociados con el personal de

alta dirección. A pesar de esto, se les asimila a cargos de mando y personal de alta dirección en virtud de la analogía.

En el FJ 4, respecto al trato desigual no justificado en la negación de indemnización, la sentencia discute la negación de indemnización a los Jefes de Máquinas por la extinción de su contrato laboral. Aunque la jurisdicción laboral argumenta que estos trabajadores carecen de las características de alta dirección que justificarían la indemnización, el tribunal considera que esta negación se basa en una interpretación puramente legalista y no considera adecuadamente las declaraciones y la jurisprudencia sobre la analogía y la semejanza entre los Jefes de Máquinas y los cargos de alta dirección.

Se argumenta que el principio de igualdad y la jurisprudencia laboral común establecen una regla general de indemnización por cese en el empleo por libre decisión del empresario. Por lo tanto, el no reconocimiento de esta indemnización a los Jefes de Máquinas crea una situación de desigualdad injustificada.

Y sobre el FJ 5, respecto del restablecimiento de la igualdad a través de la interpretación integradora, el tribunal concluye que la negación de indemnización vulnera el derecho a la igualdad en la aplicación de la ley. Considera que una interpretación integradora de la norma aplicada podría haber evitado esta desigualdad. La falta de indagación por parte de los órganos judiciales sobre posibles interpretaciones más favorables a la igualdad constituye una vulneración del derecho fundamental.

Finalmente, se estima el amparo solicitado, declarando la nulidad de las sentencias recurridas y reconociendo el derecho del demandante a percibir una indemnización por su cese en el empleo en igualdad de condiciones que otros trabajadores en situaciones comparables. En resumen, la Sentencia 103/1990 aborda la importancia del principio de igualdad en la aplicación de la ley y destaca la responsabilidad de los jueces en interpretar y aplicar las normas de manera que se evite la discriminación. Se concluye que la negación de indemnización por extinción de contrato a ciertos trabajadores crea una desigualdad injustificada y que la interpretación integradora de la norma es crucial para restablecer la igualdad.

- Extracto

El principio de igualdad puede ser infringido cuando los jueces y tribunales utilizan una interpretación de las normas legales que cause un trato discriminatorio en comparación con situaciones similares y también cuando exista la posibilidad de una interpretación alternativa que elimine la desigualdad injustificada. La Constitución, al ser superior a todo el ordenamiento jurídico, es el marco de referencia obligatorio para la aplicación de las leyes. Por lo tanto, los jueces y tribunales están obligados a ejercer su función de acuerdo con los valores, principios y derechos constitucionales, no solo en casos de interpretación directa de las normas legales, sino también en casos de "interpretación integradora", cuando la adecuación de la norma a la Constitución y, en particular, a los derechos fundamentales y libertades públicas lo requiera.

En situaciones donde se cuestiona la aplicación de una norma en relación con el derecho a la igualdad, especialmente si se ha invocado por una de las partes, el juez debe verificar si la interpretación y aplicación de la norma, aunque legalmente válida, resulta en una desigualdad injustificada en comparación con otras situaciones comparables. En tal caso, el juez debe investigar si el ordenamiento legal le permite adoptar otras interpretaciones que eviten esa desigualdad.

**STC núm. 203/2004, de 16 de noviembre. (BOE núm. 306, de 21 de diciembre de 2004).
ECLI:ES:TC:2004:203**

▪ Síntesis descriptiva

Presentado por don Ángel Cuéllar Llanos en oposición a las decisiones de un Juzgado de lo Social en Sevilla que rechazó su demanda contra el Real Betis Balompié por despido. Se alega una infracción del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia) debido a la no admisión de la demanda laboral después de solicitar una corrección detallada o de fondo en su contenido.

▪ Resumen

En septiembre de 2001, el demandante presentó una demanda por despido contra el Real Betis Balompié, S.A.D., solicitando la declaración de improcedencia del despido y una indemnización. El juzgado emitió una providencia requiriendo precisiones en la demanda. El demandante respondió a las precisiones y presentó un recurso de reposición contra la providencia, argumentando que había cumplido con los requisitos legales.

El juzgado dictó un auto en diciembre de 2001 archivando el caso por incumplimiento de las precisiones. En este auto, el juez cambió el contenido de las precisiones requeridas y argumentó sobre la naturaleza jurídica de los derechos de imagen.

El demandante presentó un segundo recurso de reposición, alegando que se le había colocado en una situación de indefensión al cambiar las precisiones y discutir cuestiones de fondo. El juzgado emitió otro auto en marzo de 2002, centrado nuevamente en la naturaleza de los derechos de imagen.

El demandante alega que las resoluciones judiciales vulneraron su derecho a la tutela judicial efectiva, ya que se le colocó en una situación de indefensión al cambiar las precisiones requeridas y discutir cuestiones de fondo en lugar de los defectos procesales alegados.

La demanda de amparo se basa en la presunta violación del derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24.1 de la Constitución.

- Análisis de los fundamentos jurídicos

El análisis jurídico presentado se refiere a un recurso de amparo en el que se cuestiona la presunta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en relación con una demanda por despido presentada ante el Juzgado de lo Social. El demandante de amparo alega que las resoluciones judiciales que llevaron al archivo de su demanda infringieron su derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, en particular en su vertiente de acceso al proceso.

El meollo de la controversia radica en la decisión del Juzgado de lo Social de archivar la demanda por considerar que el demandante no había cumplido con el requerimiento de subsanación. El artículo 81.1 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) establece que el órgano judicial debe advertir a la parte de los defectos en la demanda y otorgarle un plazo para subsanarlos. En este contexto, el análisis se enfoca en dos aspectos centrales: el principio pro actione y el trámite de subsanación de la demanda.

El principio pro actione, que subraya la interpretación amplia y no restrictiva de las normas procesales para favorecer el acceso a la jurisdicción y la efectividad de la tutela judicial, es crucial en este análisis. Se recalca que el control constitucional sobre las decisiones de inadmisión o falta de pronunciamiento sobre el fondo debe ser riguroso, y los órganos judiciales deben equilibrar las exigencias procesales con el acceso al proceso para evitar que la rigurosidad formal impida la resolución de fondo de una pretensión legítima.

En cuanto al trámite de subsanación de la demanda, se reconoce su importancia como una garantía para que los derechos de fondo no se vean afectados por defectos formales. No obstante, se destaca que el órgano judicial debe observar un criterio razonable al evaluar los defectos y no convertir la subsanación en un obstáculo procesal innecesario. En este sentido, se establece que el archivo de una demanda por defectos de subsanación debe estar basado en causas reales y necesariamente determinantes, evitando un rigor excesivo y desproporcionado que sacrifique el derecho de acceso al proceso.

En resumen, el análisis jurídico aborda la cuestión de la tutela judicial efectiva en relación con el archivo de una demanda por despido debido a defectos de subsanación. Se enfatiza la importancia de respetar el principio *pro actione* y de observar una ponderación adecuada entre las exigencias procesales y el acceso al proceso para asegurar la efectividad de la tutela judicial y el respeto a los derechos fundamentales de las partes involucradas.

- Extracto

La resolución que archivó la demanda, alegando la defensa de la parte contraria, resulta injustificada y viola el derecho del demandante a una tutela judicial efectiva, debido a razones que no le eran atribuibles [FJ 8]. En la providencia que dio inicio al proceso de subsanación se solicitó aclarar un asunto que en realidad tenía implicaciones de fondo, en lugar de tratarse de omisiones o deficiencias factuales en la demanda [FJ 5]. No se observa por parte del tribunal, en la etapa de admisión, un esfuerzo por facilitar la corrección de los defectos detectados, asegurando su enmienda en la medida de lo posible [FJ 6]. El demandante mostró un alto nivel de diligencia en su intento de continuar con el proceso en todo momento [FJ 7]. No es apropiado considerar como defectos insuperables aquellas cuestiones que podrían considerarse como asuntos de fondo, cuya aceptación o rechazo solo corresponde a la Sentencia después de un adecuado debate contradictorio [FJ 3]. Una resolución que concluya el proceso basada únicamente en el incumplimiento de las especificaciones requeridas en la providencia de corrección constituiría una decisión excesivamente estricta y desproporcionada, contraviniendo el derecho al acceso a la justicia [FJ 5]. La corrección de los defectos o irregularidades procesales que puedan surgir en la demanda debe estar guiada por el principio *pro actione* [FJ 2]. Los tribunales tienen la obligación de interpretar las normas aplicables de manera razonable y fundamentada, evitando cualquier exceso de formalismo (SSTC 37/1995, 3/2004) [FJ 2]. El derecho al acceso a la actividad jurisdiccional, al ser un derecho prestacional definido por la ley, su ejercicio y concesión están sujetos a la existencia de los requisitos y condiciones procesales establecidos por el legislador (SSTC 69/1984, 42/1992) [FJ 2].

**STC núm. 190/2001, de 1 de octubre. (BOE núm. 251, de 06 de noviembre de 2001).
ECLI:ES:TC:2001:190**

▪ Síntesis descriptiva

A instancias de doña Amalia Sánchez Sampedro, se presenta un recurso en contra de las Sentencias emitidas por la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Madrid y por un Juzgado de lo Social. Dichas sentencias rechazaron la demanda presentada por doña Amalia Sánchez Sampedro en contra de Televisión Española, S.A., alegando un despido injusto. La supuesta vulneración se relaciona con los derechos a la igualdad, la libertad ideológica y el acceso a la información, en el contexto del cese de personal directivo en la televisión pública.

▪ Resumen

La demandante, doña Amalia Sánchez Sampedro, firmó un contrato temporal con Televisión Española, S.A. (TVE), como parte de medidas de fomento del empleo, por un periodo de tres años. Tras la finalización de este contrato, fue propuesta y contratada en varios contratos sucesivos para cargos de dirección en TVE, con términos que excluían ciertas disposiciones laborales y estaban sujetos a las instrucciones de la Dirección General de RTVE. Estos contratos fueron de carácter especial de dirección y tenían una duración fija, con cláusulas que permitían el cese por decisión del Director General. En 1996, la demandante fue cesada de su cargo por la Directora General de RTVE en el contexto de cambios en la administración. La demandante alegó que su cese fue políticamente motivado y presentó una demanda por despido ante los tribunales laborales, que finalmente determinaron que su cese no era nulo, sino que se ajustaba a las condiciones contractuales. La demandante interpuso un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional alegando violación de los artículos 14 (igualdad), 16 (derecho a la libertad ideológica) y 20 (derecho a la libertad de expresión) de la Constitución Española.

La cuestión central del caso se refiere a si el cese de la demandante de su cargo en TVE constituyó una violación de sus derechos fundamentales. La demandante alega que su cese fue una represalia política debido a su afiliación política y actividades pasadas. Los tribunales laborales determinaron que su cese se ajustó a las condiciones de los contratos que ella misma había aceptado y que el motivo no estaba relacionado con sus opiniones políticas.

La demandante alega que se violaron sus derechos a la igualdad y a la libertad ideológica debido a su cese. Sin embargo, los tribunales concluyeron que el cese se basó en las condiciones contractuales y no en su afiliación política. Además, el Tribunal Constitucional tendrá que analizar si los contratos de dirección especiales de la demandante, que permitían su cese por decisión del Director General, eran compatibles con la normativa y no constituían una violación de sus derechos fundamentales.

En resumen, el caso involucra el cese de la demandante de su cargo en TVE y la alegación de que este cese fue políticamente motivado y violó sus derechos fundamentales. La cuestión se centra en si los términos de los contratos y la decisión de cese son compatibles con la Constitución Española y si hubo una discriminación política en juego.

- Análisis de los fundamentos jurídicos

La sentencia destaca la importancia de los fines a los que sirve la naturaleza subsidiaria del recurso de amparo. Se menciona que el agotamiento de la vía judicial previa es un requisito esencial para respetar la subsidiariedad del amparo y para garantizar la correcta articulación entre el Tribunal Constitucional y los órganos judiciales ordinarios. Esto significa que antes de recurrir al Tribunal Constitucional, es necesario haber agotado todas las posibilidades de recurso en la vía judicial ordinaria. Este requisito busca dar prioridad a la jurisdicción ordinaria para resolver las posibles lesiones de derechos fundamentales.

La sentencia subraya que el requisito de agotamiento de la vía judicial previa no implica utilizar todos los medios de impugnación posibles en cada caso, sino los que sean normales y claramente ejercitables. Además, se enfatiza que este requisito debe ser interpretado de manera flexible y finalista. Siempre es necesario que el juez o tribunal haya tenido la oportunidad de reparar la lesión y restablecer el derecho constitucional vulnerado antes de acudir al recurso de amparo.

Igualmente se aborda la alegación de vulneración del principio de igualdad (artículo 14 de la Constitución Española) en el contexto de un despido. Se destaca que el principio de igualdad prohíbe dar trato distinto a personas en la misma situación sin justificación objetiva y razonable.

Se menciona que, para alegar vulneración de igualdad, es necesario aportar un término válido de comparación para determinar si se ha producido una diferencia de trato injustificada. Además, se establece que la carga de la prueba recae en quien alega la vulneración de igualdad, debiendo proporcionar indicios razonables que demuestren la lesión y que el acto impugnado tiene motivos contrarios a la igualdad.

Por otro lado se sostiene que el despido de la recurrente está basado en la pérdida de confianza ideológica, lo que llevaría a una violación del derecho a la libertad ideológica (artículo 16 de la Constitución Española). Sin embargo, se argumenta que el cese está vinculado a la facultad rescisoria del Director General y que este tipo de cese es discrecional y está relacionado con el ejercicio de puestos de libre designación.

Se argumenta que el despido de la recurrente afecta su labor como periodista y, por lo tanto, constituye una lesión de su derecho fundamental a la libertad de información. Sin embargo, se señala que la demandante no ha proporcionado una relación concreta entre su ejercicio del derecho a la libertad de información y la decisión de despido.

En resumen, el texto analiza cuestiones jurídicas relacionadas con la naturaleza subsidiaria del recurso de amparo, el agotamiento de la vía judicial previa, la igualdad ante la ley, la carga de la prueba en casos de violación de derechos fundamentales, y las alegaciones de vulneración de la libertad ideológica y la libertad de información en el contexto de un despido. El análisis se centra en la interpretación y aplicación de normativas y principios constitucionales en el sistema jurídico español.

▪ Extracto

Los ejecutivos designados por cada Director General de Radio Televisión Española asumen sus roles sin necesidad de someterse a pruebas, lo cual es coherente con la base de confianza que subyace en esta relación especial. Esta prerrogativa constituye un aspecto distintivo que obstaculiza cualquier argumento en favor de igualdad en términos de terminación del contrato y, en particular, de la conversión de contratos inicialmente temporales [FJ 3]. La destitución también pudo ser aplicada por un nuevo Director General, independientemente de su

inclinación ideológica, lo que respalda la imparcialidad del criterio en sí mismo considerado (STC 127/1995), por lo que no se verificó una violación de la libertad ideológica [FJ 5].

La revisión de legalidad de las regulaciones normativas está sujeta a la jurisdicción del Tribunal Constitucional cuando su resultado sea asociado a la infracción de derechos fundamentales (SSTC 153/1994, 78/1990) [FJ 3]. Desde la STC 38/1981, este Tribunal ha destacado la importancia de las normas de asignación de la carga de la prueba para garantizar la efectividad de la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral [FJ 5].

El recurso de casación para la unificación de doctrina constituye un medio especialmente apto para abordar las vulneraciones del artículo 14 CE (SSTC 152/1994, 3/1995) [FJ 2].

El recurso de amparo tiene un carácter subsidiario, lo cual implica la relevancia del requisito del agotamiento de las vías judiciales previas según lo establecido en el artículo 44.1 a) de la LOTC [FJ 2].

Corresponde al recurrente proporcionar la justificación que razonablemente pueda esperarse (STC 155/1999) [FJ 6].

**STC núm. 166/2016, de 6 de octubre. (BOE núm. 276, de 15 de noviembre de 2016).
ECLI:ES:TC:2016:166**

- Síntesis descriptiva

Iniciado por la entidad Hércules Club de Fútbol, Sociedad Anónima Deportiva, en relación con las decisiones emitidas por un Juzgado de lo Social en Alicante y el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en un procedimiento por despido. Se alega una presunta violación del derecho a recibir una protección judicial efectiva (derecho de acceso a la apelación): denegación del recurso de apelación basada en el incumplimiento del requisito de depositar la cantidad condenada.

- Resumen

En un proceso laboral se determinó que el despido de varios empleados del Hércules Club de Fútbol, que se encontraba en una situación concursal, no tenía fundamentos válidos. En consecuencia, se dictaminó que debían abonarse los sueldos adeudados junto con la indemnización correspondiente. La entidad deportiva, que ahora apela la decisión, presentó un recurso de suplicación sin realizar el depósito de la cantidad establecida como parte de la condena, lo que resultó en la desestimación de dicho recurso.

La petición de amparo ha sido rechazada por la Sentencia. En su fallo, se establece que no existe una normativa explícita que exima a las empresas en situación de concurso de la obligación de consignar la suma determinada como requisito para entablar un recurso de suplicación. Aunque se pueden proponer garantías sustitutivas de la consignación para asegurar el eventual cumplimiento de la condena, en este caso en particular no se ha presentado ninguna alternativa viable. Simplemente, la certificación de los administradores concursales sobre la complicada situación económica de la entidad no es suficiente para cumplir con este requisito. Por lo tanto, se considera que el derecho a una protección judicial efectiva, en lo que respecta al acceso a los recursos, ha sido respetado. Esto impide que se pueda revisar cualquier error evidente en la sentencia objeto de apelación.

La importancia constitucional especial radica en la oportunidad de clarificar o detallar la doctrina constitucional relacionada con la exigencia de que las empresas declaradas en concurso realicen un depósito para poder apelar en casos del ámbito laboral. Además, se destaca la relevancia de este asunto en el contexto económico actual.

- Análisis de los fundamentos jurídicos

El análisis aborda una situación en la que una empresa busca recurrir una sentencia en el ámbito laboral, pero se le exige la consignación de la cantidad objeto de condena para tener acceso al recurso de suplicación.

La relevancia de la sentencia STC 166/2016, de 6 de octubre, radica en que aborda la cuestión de si una empresa en situación de concurso debe cumplir con el requisito de consignación para acceder a los recursos procesales en el ámbito laboral. A continuación, se destacan los puntos clave del análisis jurídico:

- a) Derecho a acceder a los recursos: el análisis comienza distinguiendo entre el "derecho a acceder a los recursos" y el "derecho a acceder a la jurisdicción". Mientras que el derecho a acceder a la jurisdicción está directamente recogido en la Constitución, el derecho a acceder a los recursos nace del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión, según lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Constitución Española (CE). Este derecho no nace directamente de la Constitución, sino que se incorpora a través de las leyes procesales, y corresponde al legislador establecer y regular los recursos aplicables en cada caso.
- b) Principio *pro actione*: se menciona que el principio *pro actione*, que busca facilitar el acceso a la jurisdicción, no se aplica de la misma manera en la fase inicial del proceso que en las sucesivas instancias donde se utilizan los recursos. El análisis también destaca que el control constitucional sobre las resoluciones judiciales de inadmisión de recursos es externo y se limita a verificar si hay motivación y si hay error material manifiesto, arbitrariedad o irrazonabilidad lógica.
- c) Obligación de aplicar las normas procesales: se establece que los jueces y tribunales tienen la obligación de aplicar las normas procesales que regulan los requisitos y presupuestos

procesales, evitando tanto el exceso formalista que obstaculice la tutela judicial efectiva como la prescindencia de los requisitos establecidos por las leyes.

- d) Requisito de consignación en el proceso laboral: el análisis se centra en el requisito de la "consignación" de la cantidad objeto de condena en el proceso laboral para acceder a los recursos. Se menciona que, históricamente, este requisito ha sido una medida cautelar para asegurar la ejecución de la sentencia y evitar recursos dilatorios.
- e) Flexibilización del requisito de consignación: se argumenta que, en casos excepcionales y acreditados, el requisito de la consignación puede ser flexibilizado, permitiendo la sustitución de esta por garantías alternativas. Esto podría ocurrir cuando la empresa demuestra una situación económica especial o cuando ofrece garantías sustitutivas adecuadas que aseguren la ejecución de la sentencia.

La sentencia en cuestión se refiere a una empresa en concurso que busca recurrir una sentencia laboral en la que se le condena al pago de indemnizaciones a trabajadores despedidos. La empresa argumenta que la certificación de los administradores concursales que reconoce las cantidades como créditos contingentes debería ser aceptada como garantía alternativa. Sin embargo, la decisión judicial desestima esta solicitud, basándose en que la Ley concursal no ha modificado la obligación de consignación establecida en la legislación laboral.

El Tribunal Constitucional concluye que, en este caso, no se vulnera el derecho de acceso a los recursos de la empresa, donde la interpretación y aplicación de la norma legal de consignación y la exigencia de cumplir con este requisito no se consideran irrazonables ni arbitrarias. La sentencia STC 166/2016 establece que, en este caso, la obligación de consignación no debe ser sustituida por la certificación de los administradores concursales y que la aplicación de la norma de consignación no vulnera el derecho de acceso a los recursos.

▪ Extracto

La decisión del tribunal de rechazar la tramitación del recurso de suplicación presentado contra la Sentencia del Juzgado de lo Social, debido a la falta de cumplimiento del requisito de consignación de las cantidades condenadas, no puede ser considerada como irrazonable,

arbitraria o con un error evidente [FJ 5]. Este requisito de consignación, que se exige para apelar, tiene como propósito no solo asegurar la ejecución futura, sino también garantizar que la sentencia condenatoria se cumpla de manera rápida una vez que sea firme, sin procedimientos de ejecución dilatorios [FJ 4]. Sin embargo, simplemente alegar circunstancias excepcionales y dificultades económicas, acompañadas únicamente de la certificación de los administradores concursales que reconocen la cantidad condenada como crédito contingente, no es suficiente para garantizar una eficacia similar a la consignación [FJ 5].

Es importante destacar que el requisito de consignación para apelar, establecido en la legislación procesal laboral, no debe convertirse en un obstáculo insuperable que impida al empresario acceder al recurso, imponiéndole cargas desproporcionadas. Tampoco debe convertirse en un privilegio del trabajador que no esté alineado con los propósitos que lo hacen admisible desde una perspectiva constitucional [FJ 4]. El rechazo del recurso de amparo presentado contra las resoluciones que declararon la inadmisión de la apelación cierra la puerta al amparo, ya que esta inadmisión se debió a la incorrecta presentación del recurso, y la jurisprudencia constitucional establece que el incorrecto agotamiento de la vía judicial impide al Tribunal Constitucional considerar la presunta vulneración alegada [FJ 6].

El agotamiento de la vía judicial ordinaria se ve frustrado cuando, aunque se presenten los medios de impugnación requeridos, su uso impide que los tribunales tengan la capacidad real de remediar la violación de los derechos fundamentales. Dado que el recurso de amparo es subsidiario, la recurrente no habría agotado adecuadamente la vía judicial al no haber cumplido con el deber de consignación [FJ 6]. El control de las resoluciones judiciales que rechazan recursos por parte del tribunal constitucional es limitado y se centra en determinar si estas resoluciones tienen una justificación, han incurrido en errores manifiestos o son arbitrarias [FJ 3].

Es esencial reconocer que el "derecho a acceder a los recursos", a diferencia del "derecho a acceder a la jurisdicción", no deriva directamente de la Constitución, sino que se integra en el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión según el artículo 24.1 de la CE. La regulación de los recursos disponibles en cada caso y la posibilidad de su inexistencia en ciertas circunstancias corresponde al ámbito de decisión del legislador procesal, excepto en materia

penal. El principio *pro actione* no opera con la misma intensidad en el acceso a la jurisdicción como en el uso de recursos procesales [FJ 3].

**STC núm. 49/1983, de 1 de junio. (BOE núm. 144, de 17 de junio de 1983).
ECLI:ES:TC:1983:49**

- Síntesis descriptiva

Declaración de falta de competencia de la jurisdicción laboral para asumir la jurisdicción sobre un vínculo laboral de naturaleza especial.

- Resumen

El 19 de noviembre de 1982, se presentó ante este Tribunal una demanda de amparo en nombre de Germán Vega González, quien había trabajado para "Gran Hotel Velázquez, S. A." desde mayo de 1964. Tras ascender a Director del hotel, fue despedido en diciembre de 1980. Tras un proceso judicial que culminó en una sentencia de incompetencia de jurisdicción por parte de la Magistratura de Trabajo y una confirmación en casación por el Tribunal Supremo, se alegó que estas resoluciones violaban los artículos 14 y 24 de la Constitución. La solicitud de amparo buscaba la anulación de estas decisiones y el reconocimiento del derecho del demandante a un fallo sustantivo sobre su reclamación laboral.

Tras admitirse el recurso y recibir las actuaciones de la Jurisdicción laboral, "Gran Hotel Velázquez, S. A." presentó sus alegaciones. La representación del demandante afirmó que el carácter especial de la relación laboral no debe implicar la vulneración de derechos constitucionales y que las relaciones laborales especiales deben regirse por los principios constitucionales vigentes. El Ministerio Fiscal argumentó que la falta de regulación adecuada para las relaciones laborales de alta dirección genera discriminación y falta de tutela efectiva. Por otro lado, la parte demandada alegó que no existía inactividad del Gobierno y que las relaciones laborales especiales de directivos están reguladas por normas específicas.

La cuestión central se enfoca en si las normas que rigen las relaciones laborales de los directivos vulneran derechos constitucionales básicos. La parte demandada sostiene que las normas no violan derechos y que la Jurisdicción laboral carece de competencia, posición respaldada por las resoluciones impugnadas.

- Análisis de los fundamentos jurídicos

La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 49/1983, de 1 de junio, aborda un caso en el que se cuestiona la validez de las resoluciones judiciales que declararon la incompetencia de la jurisdicción laboral para conocer de un proceso entre un director de hotel y la empresa empleadora, basándose en la falta de regulación específica de las relaciones laborales de alta dirección. A continuación, se analizan los fundamentos jurídicos de la sentencia:

- a) FJ 1: se establece que la relación laboral en cuestión se encuentra dentro de las previsiones del art. 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, que considera las relaciones laborales de alta dirección como especiales. Sin embargo, se destaca que el régimen jurídico de estas relaciones debía ser regulado en el plazo de dieciocho meses, lo cual no se ha cumplido. Los tribunales laborales declararon incompetencia y aplicaron el art. 7 de la Ley de Contrato de Trabajo. Se menciona que este recurso de amparo se centra en alegar vulneración del principio de igualdad y el derecho a la tutela judicial efectiva.
- b) FJ 2: se especifica que solo se tratarán los alegatos relacionados con los artículos 14 y 24 de la Constitución, descartando otros argumentos. El análisis se enfocará en determinar si las resoluciones judiciales vulneraron el principio de igualdad y el derecho a la tutela efectiva.
- c) FJ 3: se establece que el análisis no será un examen detallado de las argumentaciones utilizadas por los tribunales ordinarios, sino que se centrará en si las decisiones judiciales vulneraron el principio de igualdad y el derecho a la tutela efectiva.
- d) FJ 4: se aborda el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución, señalando que impide tratar de manera diferente situaciones iguales. Se refutan los argumentos del recurrente y del Ministerio Fiscal que alegan discriminación. Se sostiene que la relación de alta dirección es objetivamente diferenciada y comparable solo con situaciones dentro del mismo ámbito.
- e) FJ 5: se hace hincapié en que la consideración de una relación laboral como especial implica, por definición, una diferencia no solo respecto a la relación laboral ordinaria sino

también a otras relaciones laborales especiales. Se argumenta que la falta de inclusión de esta relación en el ámbito del Derecho laboral no genera discriminación frente a otros colectivos incluidos en ese ámbito.

- f) FJ 6: se rechaza la alegación de que el incumplimiento del plazo para regular las relaciones laborales de alta dirección conduzca a la decadencia de la delegación legislativa. Se sostiene que no es competencia del Tribunal valorar esta inactividad y que sus consecuencias no pueden deducirse automáticamente.
- g) FJ 7: se aborda la vulneración del artículo 24 de la Constitución en relación con la tutela judicial efectiva. Se argumenta que la declaración de incompetencia de jurisdicción no implica automáticamente falta de tutela efectiva, y que el hecho de que el proceso sea más lento en un orden jurisdiccional no constituye una violación de ese derecho.
- h) FJ 8: se descarta que la invocación del derecho al juez ordinario predeterminado por la ley sea adecuada en este caso y se sostiene que la declaración de incompetencia se basa en el ordenamiento jurídico patrio y no vulnera dicho derecho fundamental.

En base a los análisis realizados en los fundamentos jurídicos anteriores, el Tribunal Constitucional decide denegar el amparo solicitado por el demandante.

En resumen, la sentencia se centra en analizar si hubo violación del principio de igualdad y el derecho a la tutela judicial efectiva en relación con la declaración de incompetencia de la jurisdicción laboral en un caso de relación laboral de alta dirección. El Tribunal concluye que no se vulneraron estos derechos y, por lo tanto, deniega el amparo solicitado.

▪ Extracto

El artículo 14 de la Constitución de España establece el principio de igualdad, proclamando que todos los ciudadanos son tratados de manera equitativa por la ley, sin permitir discriminación basada en condiciones personales o sociales. Esta amplia norma, que sigue a una enumeración específica de condiciones, ha sido interpretada en numerosas ocasiones por este Tribunal. Se ha afirmado que este principio no prohíbe diferenciar situaciones razonablemente desiguales.

No obstante, lo que el artículo 14 de la Constitución prohíbe es otorgar un trato diferenciado a situaciones idénticas. En el caso actual, la falta de igualdad es evidente, dado que calificar una relación laboral como especial implica, por su propia definición, una distinción no solo en comparación con una relación laboral ordinaria, sino también con otras relaciones laborales especiales.

En relación con la inactividad del Gobierno en el desarrollo de una delegación legislativa que podría llevar a la decadencia de dicha delegación, este Tribunal no tiene la competencia para valorarla ni para considerar sus consecuencias.

Aunque es cierto en ocasiones que la jurisdicción civil puede ser más lenta que la laboral, esto no conduce a una violación del artículo 24.1 de la Constitución. La protección judicial efectiva debe ajustarse a los diferentes órdenes jurisdiccionales y sus respectivos procedimientos. Aunque estos procesos puedan llevar más o menos tiempo, no se deriva de ello la competencia de un orden sobre otro. Además, no se puede alegar vulneración del derecho constitucional cuando la normativa dirige a una jurisdicción aparentemente más lenta.

Este Tribunal ha afirmado repetidamente que el derecho a la tutela judicial efectiva incluye la adecuada tramitación de un caso a través de los procedimientos establecidos, con las debidas garantías. Esto no se ve comprometido en casos en los que obstáculos legales llevan a los jueces a emitir fallos que no abordan el fondo del asunto.

La disposición constitucional sobre el juez predeterminado por la ley no parece destinada a resolver, en una instancia final, cuestiones de competencia o disputas jurisdiccionales.

**STC núm. 6/1995, de 10 de enero. (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 1995).
ECLI:ES:TC:1995:6**

- Síntesis descriptiva

Se interpone recurso en oposición a las Sentencias emitidas por el Juzgado de lo Social número 2 de Santa Cruz de Tenerife y posteriormente ratificada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias. Estas sentencias estuvieron relacionadas con un proceso por una sanción. En el centro del recurso se alega que se ha violado el derecho fundamental a la libertad de expresión en el contexto de relaciones laborales.

- Resumen

El actor trabajaba como jugador de fútbol para el Club Deportivo Tenerife, S.A.D., y tenía un contrato de imagen con la sociedad "Ruiz Toro S.L.", de la que era accionista principal. El club impuso una multa al actor por unas declaraciones que hizo a la prensa en las que criticaba a directivos del club y discutía su relación contractual. Estas declaraciones fueron consideradas como una falta muy grave según las normas internas del club. El actor impugnó la sanción y los tribunales laborales confirmaron la multa, alegando que las declaraciones excedieron los límites de la libertad de expresión y violaron las obligaciones laborales. El actor argumentó que se vulneró su derecho a la libertad de expresión (artículo 20.1 a) de la Constitución Española) y, subsidiariamente, el derecho al debido proceso (artículo 24.1 y 2). Sostenía que las declaraciones no atacaron a directivos ni dañaron la empresa, y que las normas laborales específicas para los deportistas profesionales reconocen su derecho a expresar sus opiniones sobre temas relacionados con su profesión. Además, afirmaba que las resoluciones judiciales tergiversaron sus palabras y desconocieron su presunción de inocencia. El caso fue admitido a trámite y el Club Deportivo Tenerife, S.A.D. compareció en el proceso.

- Análisis de los fundamentos jurídicos

La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 6/1995, de 10 de enero, aborda dos aspectos principales en su análisis jurídico:

En primer lugar, respecto de la vulneración del derecho al debido proceso (artículo 24 C.E.), el demandante argumenta que las resoluciones judiciales seleccionaron y sacaron de contexto sus declaraciones, predeterminando el fallo confirmatorio de la sanción y vulnerando su derecho a la presunción de inocencia. El Tribunal Constitucional rechaza este argumento, señalando que la invocación del artículo 24.2 C.E. está fuera de lugar en este caso, ya que no se trata de un proceso penal o de sanción por parte del Estado, sino de una relación privada entre el club y el jugador.

En segundo lugar sobre la vulneración del derecho a la libertad de expresión (artículo 20.1 a) C.E.), el demandante alega que las resoluciones judiciales vulneraron su derecho a la libertad de expresión al confirmar la sanción impuesta por el club debido a sus declaraciones en la prensa. El Tribunal Constitucional analiza este argumento y establece que el derecho a la libertad de expresión debe ser coordinado con otros valores, como la buena fe y el respeto a la dignidad en el contexto de la relación laboral. Se destaca que, si bien existen limitaciones legítimas a la libertad de expresión en el ámbito laboral, estas deben ser especialmente cualificadas y justificadas por razones de necesidad estricta. Además, se reconoce que las declaraciones del demandante no fueron ofensivas ni causaron un daño específico al club, y se señala la trascendencia pública de las declaraciones de los deportistas profesionales en relación con sus contratos laborales. En consecuencia, el Tribunal Constitucional concluye que las declaraciones del demandante estaban dentro de los límites razonables del ejercicio de la libertad de expresión y que la sanción impuesta y las resoluciones judiciales que la confirmaron vulneraron su derecho a la libertad de expresión.

En resumen, la STC 6/1995 establece que las declaraciones del demandante estaban protegidas por el derecho a la libertad de expresión, y la sanción impuesta y las resoluciones judiciales que la confirmaron infringieron dicho derecho.

- Extracto

El ejercicio del derecho a la libertad de expresión no es absoluto, y debe ser equilibrado con otros valores, incluidos aquellos mencionados en el cuarto párrafo del artículo 20 de la Constitución Española. En situaciones como la presente, en la que se trata de declaraciones de un jugador de fútbol que resultaron en una sanción por parte del club para el cual trabajaba, esta

regla general debe ser entendida dentro del contexto del contrato de trabajo. En otras palabras, el hecho de que exista un contrato laboral entre el empleado y el empleador genera un conjunto de derechos y obligaciones recíprocas que afectan, junto con otros factores, el ejercicio del derecho a la libertad de expresión. Esto significa que las expresiones que podrían ser legítimas en otro contexto pueden no serlo necesariamente en el ámbito de la relación laboral.

ANEXO III: CLASIFICACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LA BÚSQUEDA DE DOCTRINA ESPECIALIZADA SEGÚN FUENTE O BASE DE CONSULTA

Interés académico (doctrinal y jurisprudencial) del despido disciplinario y las relaciones laborales especiales

Desde la consideración académica, la justificación del tema se resume en las siguientes tablas, que muestran los resultados obtenidos tras la búsqueda sistemática realizada en diferentes recursos del tópico de este trabajo. Para ello se han utilizado como palabras claves de búsqueda las siguientes: despido disciplinario, relaciones laborales especiales y seguridad jurídica de las relaciones laborales.

DIALNET. Conforme su web “Dialnet es uno de los mayores portales bibliográficos del mundo, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana. Centrado fundamentalmente en los ámbitos de las Ciencias Humanas, Jurídicas y Sociales, Dialnet se constituye como una herramienta fundamental para la búsqueda de información de calidad”¹³⁰⁰.

En la primera tabla, empleando la palabra clave ‘despido disciplinario’, los resultados ofrecidos por DIALNET son los siguientes:

Tabla 1. Resultados de DIALNET: despido disciplinario

Número de documentos	
Despido disciplinario	Artículo de revista 191
	Tesis 21
	Artículo de libro 146
	Libro 26
Total 384 documentos	

DIALNET, 2020¹³⁰¹

¹³⁰⁰ <https://dialnet.unirioja.es/info/ayuda/qe>

¹³⁰¹

https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_TODO=despido+disciplinario

A continuación, se muestran los resultados obtenidos cuando la búsqueda se ha realizado con la palabra clave ‘relaciones laborales especiales’:

Tabla 2. Resultados de DIALNET: relaciones laborales especiales

		Número de documentos
Relaciones laborales especiales	Artículo de revista	1.585
	Tesis	1.228
	Artículo de libro	205
	Libro	142
Total		3.160 documentos
DIALNET, 2020 ¹³⁰²		

En tercer lugar, los resultados al emplear la palabra clave ‘seguridad jurídica relaciones laborales’ se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 3. Resultados de DIALNET: seguridad jurídica relaciones laborales

		Número de documentos
Seguridad jurídica relaciones laborales	Artículo de revista	174
	Tesis	186
	Artículo de libro	40
	Libro	37
Total		437 documentos
DIALNET, 2020 ¹³⁰³		

Se observa, de los resultados que la base de datos tiene almacenados, la alta producción que se ha realizado en la materia de estudio de esta investigación sobre el despido disciplinario, las

¹³⁰²

https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=relaciones+laborales+especiales

¹³⁰³

https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=seguridad+jur%C3%ADdica+relaciones+laborales

relaciones laborales especiales y la seguridad jurídica de las relaciones laborales, con la elaboración de artículos, libros y tesis, ya que la suma total de documentos es de 3.981, entre artículos (tanto de libro como de revista), como libros y tesis doctorales elaboradas. A este respecto, un total de 1.435 tesis han sido localizadas por este portal.

GOOGLE SCHOLAR. Es el buscador de documentos académicos de Google. En este caso, se ha establecido como rango de búsqueda cualquier período, excluyendo citas y patentes, y constreñido a publicaciones realizadas únicamente en español. Los resultados han sido los siguientes:

- Despido disciplinario: obtenidos¹³⁰⁴ 430 resultados.
- Relaciones laborales especiales¹³⁰⁵: 6.890 resultados.
- Seguridad jurídica relaciones laborales¹³⁰⁶: 6.790 documentos.

La suma total de los documentos localizados alcanza la suma de 14.110 documentos. Hay que indicar que este buscador no permite establecer otros criterios de búsqueda que los indicados.

TESIS EN RED. Como indica su página web¹³⁰⁷ “TDX (Tesis Doctorales en Xarxa) es un repositorio cooperativo que contiene, en formato digital, tesis doctorales leídas en las universidades de Catalunya y otras comunidades autónomas”. La búsqueda realizada empleando las palabras clave mencionadas, en materia de Derecho, ha dado como resultado los siguientes:

¹³⁰⁴ https://scholar.google.es/scholar?q=despido+disciplinario&hl=es&as_sdt=1,5&as_vis=1

¹³⁰⁵

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=1%2C5&as_vis=1&q=relaciones+laborales+especiales&btnG=

¹³⁰⁶

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=1%2C5&as_vis=1&q=seguridad+jur%C3%ADdica+relaciones+laborales&btnG=

¹³⁰⁷ <https://www.tesisenred.net/quees>

- Despido disciplinario¹³⁰⁸: se muestra un total de 30 resultados.
- Relaciones laborales especiales¹³⁰⁹: 10 resultados.
- Seguridad jurídica relaciones laborales¹³¹⁰: 9 resultados.

Por tanto, este buscador dispone de un total de 49 tesis doctorales elaboradas sobre la materia de este estudio hasta la fecha.

CATÁLOGO CISNE. Buscador de documentos de la Universidad Complutense de Madrid. La búsqueda realizada, utilizadas las palabras clave, ha arrojado como resultados los siguientes documentos en *Libraries Worldwide*, es decir, en toda la base de datos disponible.

La primera búsqueda ha arrojado los siguientes resultados, al emplear como término la palabra clave ‘despido disciplinario’:

Tabla 4. Resultados de CISNE: despido disciplinario

		Número de documentos
Despido disciplinario	Libro impreso	115
	Libro electrónico	23
	Disertación, tesis	21
	Artículo de revista	40
	Artículo descarga	9
	Material de archivo	47
	Archivo informático	1

¹³⁰⁸

https://www.tesisenred.net/discover?scope=%2F&query=%22despido+disciplinario%22&submit=&scope=%2F&filtertype_0=author&filter_0=&filter_relational_operator_0=contains

¹³⁰⁹

https://www.tesisenred.net/discover?scope=%2F&query=%22relaciones+laborales+especiales%22&submit=&scope=%2F&filtertype_0=author&filter_0=&filter_relational_operator_0=contains

¹³¹⁰

https://www.tesisenred.net/discover?scope=%2F&query=seguridad+jur%C3%ADdica+relaciones+laborales&submit=&scope=%2F&filtertype_0=title&filtertype_1=title&filter_0=seguridad+jur%C3%ADdica&filter_relational_operator_1=contains&filter_1=relaciones+laborales&filter_relational_operator_0=contains

Total	256 documentos

CISNE, 2020¹³¹¹

Al utilizar las palabras claves ‘relaciones laborales especiales’, se han localizado por este buscador los siguientes documentos:

Tabla 5. Resultados de CISNE: relaciones laborales especiales

		Número de documentos
Relaciones laborales especiales	Libro impreso	196
	Libro electrónico	43
	Disertación, tesis	23
	Artículo de revista	29
	Artículo capítulo	4
	Artículo descarga	166
	Material de archivo	27
	Vídeo	4
	Archivo informático	8
Total		507 documentos

CISNE, 2020¹³¹²

¹³¹¹

<https://ucm.on.worldcat.org/search?sortKey=LIBRARY&databaseList=&queryString=despido+disciplinario&changedFacet=scope&overrideStickyFacetDefault=&selectSortKey=LIBRARY&clusterResults=off&overrideGroupVariant=&overrideGroupVariantValue=&scope=&format=all&year=all&yearFrom=&yearTo=&author=all&topic=all&language=all&database=all>

¹³¹²

<https://ucm.on.worldcat.org/search?sortKey=LIBRARY&databaseList=1953%2C1941%2C2259%2C2237%2C2269%2C3860%2C1672%2C3036%2C638%2C3954%2C3867&queryString=relaciones+laborales+especiales&changedFacet=scope&overrideStickyFacetDefault=&selectSortKey=LIBRARY&clusterResults=off&overrideGroupVariant=&overrideGroupVariantValue=&scope=&format=all&year=all&yearFrom=&yearTo=&author=all&topic=all&language=all&database=all>

En la tercera búsqueda con las palabras claves ‘seguridad jurídica relaciones laborales’, los resultados han permitido encontrar los siguientes documentos:

Tabla 6. Resultados de CISNE: seguridad jurídica relaciones laborales

		Número de documentos
Seguridad jurídica relaciones laborales	Libro impreso	77
	Libro electrónico	18
	Disertación, tesis	11
	Artículo de revista	28
	Artículo descarga	124
	Material de archivo	69
	Archivo informático	2
Total		329 documentos

CISNE, 2020¹³¹³

La suma de las tres búsquedas completadas muestra que esta base de datos dispone de un total de 1.092 documentos respecto al tópico de este trabajo. Hay que destacar que entre los documentos se localizan un total de 388 libros impresos y 55 tesis o disertaciones sobre los tópicos en los que se centra este trabajo.

LA LEY DIGITAL. Esta base de datos¹³¹⁴ que recopila amplia documentación en materia jurídica ha producido los siguientes resultados, que se han distribuido en función de las palabras claves utilizadas para la búsqueda. Así, en la primera tabla se ofrecen los resultados al emplear los términos ‘despido disciplinario’, que ha permitido localizar los siguientes documentos:

¹³¹³

¹³¹³ <https://ucm.on.worldcat.org/search?sortKey=LIBRARY&databaseList=1953%2C1941%2C2259%2C2237%2C2269%2C3860%2C1672%2C3036%2C638%2C3954%2C3867&queryString=seguridad+jur%C3%ADdica+relaciones+laborales&changedFacet=scope&overrideStickyFacetDefault=&selectSortKey=LIBRARY&clusterResults=off&overrideGroupVariant=&overrideGroupVariantValue=&scope=&format=all&year=all&yearFrom=&yearTo=&author=all&topic=all&language=all&database=all>

¹³¹⁴ <https://bv.unir.net:3330/Content/Busqueda.aspx>

Tabla 7. Resultados de LA LEY DIGITAL: despido disciplinario

Número de documentos	
Despido disciplinario	Mejores resultados
	32
	Jurisprudencia
	110.722
	Órganos administrativos
	200
	Legislación
	349
	Convenios
	1.427
	Doctrina
	1.075
	Guías jurídicas
	21
	Formularios
	21
	Preguntas
	37
Total	113.884 documentos

LA LEY DIGITAL, 2020¹³¹⁵

En la segunda búsqueda se ha empleado la palabra clave ‘relaciones laborales especiales’, lo que ha permitido obtener el siguiente resultado de documentos disponibles:

Tabla 8. Resultados de LA LEY DIGITAL: relaciones laborales especiales

Número de documentos	
Relaciones laborales especiales	Mejores resultados
	32
	Jurisprudencia
	12.445
	Órganos administrativos
	767
	Legislación
	1.629
	Convenios
	739
	Doctrina
	932

1315

https://bv.unir.net:3330/Content/ShortList.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAHWPwU7DMAyGn2a5IKFWGxsccqngOiFRzshNrM1S63R2sq1vj0slxg4cPsnxl_iPTwVlavGafUQdKaaHSBpo7lIBKDmdOPE0-FYKugyd-rqqVrswUxtrY2M8GVtjZzwbL7OvHIRcoH9NwddzTWdsoZtHuCQRpZl85fSYLns40wEyJW5AljBFkHB8hwP6puipYIRH0PHqwk-y_zx41dr-K3NxDvzxiFxFhAXhvs3dv5aAixn-E8VW_c2nfSTbQGfmmn8_WZTck58u_wNI9thhVcBAAA=WKE

Guías jurídicas	30
Formularios	15
Preguntas	47
Total	16.636 documentos
LA LEY DIGITAL, 2020 ¹³¹⁶	

En tercer lugar, la palabra clave ‘seguridad jurídica relaciones laborales’ obtiene como resultados los siguientes documentos:

Tabla 9. Resultados de LA LEY DIGITAL: seguridad jurídica relaciones laborales

Número de documentos	
Mejores resultados	28
Jurisprudencia	29.299
Órganos administrativos	172
Legislación	1.102
Convenios	138
Doctrina	1.718
Guías jurídicas	3
Formularios	1
Preguntas	12
Total	32.473 documentos
LA LEY DIGITAL, 2020 ¹³¹⁷	

¹³¹⁶

https://bv.unir.net:3330/Content/ShortList.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAHWPQW_CMAyFfw25IKFWjDEOuVTbdUKiO0-ua0GkNCl2wui_n7NKAw4cPunFz_Gzz5l4aumaLJMhdDGQLD10kcGrIhkJXZFGphDDNNiWM5kEndi6qhZbLNTKWnlRNsqrslXelF3xKwOYMvj3iLYu2l2oha6MMJF74maylZFT_PmEiztC0kUa4DlMCBhPeziSbbKcM_WwAhmvBkdnuXQOf_5iDf9anf7B-QgYQ2Jgg8PjH31_zwGaMzyzsp57m-7kK-gBAn4u3K_Z5JRiuDX_AnunjZphAQAAWKE

¹³¹⁷

<https://bv.unir.net:3330/Content/ShortList.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAHWPwU7DMAyGn6a5VEKpBgwOuVRwnSZRzshNrC6oTTY7Huvb41KJsQOHT3L8Jf7jkyDNHV6KyxYyEYoBQfwpVYi2GED3UhCP4mBNyPUKfCUZkw3PKaZ5cR4KmQM-usbba-oVG2Sj3yoPyqGyVJ->

Las tres palabras claves utilizadas en la búsqueda de documentos en la base de datos La Ley Digital, dan como resultado una cantidad total de 162.993 documentos, con un amplísimo registro de jurisprudencia (152.466 documentos), lo que supone el 93,54% del total de documentos localizados en esta base de datos. En materia de doctrina, la base de datos ofrece un resultado total de 3.725 documentos.

Por tanto, se concluye por los datos ofrecidos, el alto interés académico que la materia de este trabajo supone, que se concreta tanto en la existencia de importante doctrina y una muy completa y extensa producción de jurisprudencia.

Si se emplean como palabras claves en la base de datos DIALNET la siguiente combinación de términos “despido” y “relación laboral especial”, los resultados obtenidos son los siguientes:

Tabla 10. Resultados de DIALNET: despido y relación laboral especial

		Número de documentos
Despido y relación laboral especial	Artículo de revista	12
	Tesis	3
	Artículo de libro	3
	Libro	0
Total		18 documentos

DIALNET, 2020¹³¹⁸

Las mismas palabras clave empleadas en la base de datos de LA LEY DIGITAL arrojan los siguientes resultados:

V58daALwLjS_auWep4xg76ZYTJFJDa2VnDh_y1g3McoGh6C7SGMQL5wx4GdK3wSTDAHfDxYvwur6kt
x9fbeC3VhNuzGvyORUCMn66faPnjzVAc6b_lOi61-
mR35MuwDCujb_fbKWUnK6XvwH4uGoJbgEAAA==WKE

¹³¹⁸

https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=%22despido%22+%22relacion+laboral+especial%22

Tabla 11. Resultados de LA LEY DIGITAL: despido y relación laboral especial

		Número de documentos
Despido y relación laboral especial	Mejores resultados	32
	Jurisprudencia	5.499
	Órganos administrativos	92
	Legislación	162
	Convenios	437
	Doctrina	386
	Guías jurídicas	10
	Formularios	6
	Preguntas	13
Total		6.637 documentos

LA LEY DIGITAL, 2020¹³¹⁹

Si se emplea GOOGLE SCHOLAR, igualmente habiendo establecido como rango de búsqueda cualquier período, excluyendo citas y patentes, y constreñido a publicaciones realizadas únicamente en español con estas palabras clave¹³²⁰, se localizan un total de 14 documentos.

Finalmente, el buscador de documentos CISNE de la Universidad Complutense arroja como resultado, empleada la combinación de estos dos términos, lo siguiente:

¹³¹⁹

<https://bv.unir.net:3330/Content/ShortList.aspx?params=H4sIAAAAAEAHWPwU7DMAyGn6a5VELtBgwOuVTjipAoZ->

Q61hYpTTo7Gevb41KJsQOHT3LyJf7tUyGee7pkW202jmTyLmlVK0wB0KdYBxgSQ6jVEnoI6ozMMcV5tD0XMhkGsW3TVDtcaJWtcq88KI_KTnlSnhffGMBcIOwT2nap_Zl6GJYWJrEj7mbbGDmmr1c4-wNknaIDxsOEgPH4BgeyXZFTIQd3INPF4OTtkOP7j6-28FurcTfmJWKKmYENjrd_9Py5BmjO-J8quu61u5ePqAslhPXi75hdyTnF6-NvLOrmMW8BAAA=WKE

¹³²⁰

https://scholar.google.es/scholar?as_vis=1&q=%22despido%22+%22relacion+laboral+especial%22&hl=es&as_sdt=1,5

Tabla 12. Resultados de CISNE: despido y relación laboral especial

		Número de documentos
Despido y relación laboral especial	Libro impreso	21
	Libro electrónico	4
	Disertación, tesis	1
	Artículo de revista	6
	Artículo capítulo	1
	Artículo descarga	44
	Material de archivo	8
	Publicación, revista	1
Total		86 documentos

CISNE, 2020¹³²¹

Los datos obtenidos en las búsquedas realizadas en las cuatro bases de datos y buscadores utilizados (LA LEY DIGITAL, CISNE, DIALNET y GOOGLE SCHOLAR) de documentos reflejan la idoneidad de este trabajo, ya que no existe una producción importante que se haya concentrado en el despido dentro de las relaciones laborales especiales en comparación con la producción que en materia de despido (y específicamente aquél disciplinario) se ha localizado y existe en gran medida. Los datos de las cuatro bases de datos obtenidos reflejan un total de 4 tesis doctorales en total identificadas con estas palabras claves, y únicamente 21 libros impresos e igual número de artículos de revista o de capítulos.

Por ello, este trabajo es idóneo al dedicarse al despido disciplinario en las relaciones laborales especiales, además de en aquellas otras relaciones de trabajo con particularidades, lo que se muestra como un tópico de estudio especializado de alto interés y actualidad, ya que cómo en el análisis realizado en este trabajo respecto de los efectos económicos y sociales del despido

¹³²¹

<https://ucm.on.worldcat.org/search?sortKey=LIBRARY&databaseList=1953%2C1941%2C2259%2C2237%2C2269%2C3860%2C1672%2C3036%2C638%2C3954%2C3867&queryString=kW%3A%28despido%29+AND+kW%3A%28relacion+laboral+especial%29&changedFacet=scope&overrideStickyFacetDefault=&selectSortKey=LIBRARY&clusterResults=off&overrideGroupVariant=&overrideGroupVariantValue=&scope=&format=all&year=all&yearFrom=&yearTo=&author=all&topic=all&language=all&database=all>

disciplinario, la trascendencia del despido y sus consecuencias quedó reflejada tanto en el número de trabajadores afectados, como en coste económico directo vía indemnizaciones e indirecto (conciliaciones, asuntos judiciales, etc.).

Emergencia de los caracteres del despido y las relaciones laborales especiales

Las relaciones laborales especiales, y aquellas relaciones de trabajo con particularidades objeto de este trabajo disponen, además de las normas generales como se estudia más adelante en el apartado dedicados a las normas reguladoras y de aplicación, de normas específicas a su propio ámbito que, como es analizado, afectan también a las situaciones de despido disciplinario que en ellas tienen lugar y que comprenden características y diferencias con la regulación general del despido disciplinario del art. 54 ET.

Por ello se considera existe una emergencia en la realización de este trabajo de manera que se establezcan con claridad las características propias de la figura del despido disciplinario en este tipo de relaciones laborales especiales y con particularidades, y que ofrezca seguridad jurídica a todas las partes implicadas en las situaciones de despido: trabajadores, empresas, agentes sociales, letrados, juzgados y tribunales, etc.

Interés personal

La figura del despido como modalidad de extinción del contrato de trabajo por parte del empresario ante situaciones derivadas del comportamiento del trabajador, constituye un tema de especial interés personal forjado en los años de estudio tanto de la Diplomatura en Graduado Social como del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y, finalmente, en el Grado en Derecho.

Es el despido disciplinario del trabajador una situación laboral con enormes y variados efectos tanto en la empresa como en la persona del trabajador. Así, desde la esfera de la empresa, citar los efectos económicos que supone la indemnización de un trabajador, las influencias que en el resto de los trabajadores de la empresa ejerce el despido de un trabajador, incluso los efectos directos que en la propia organización y organigrama produce el despido, que puede conllevar incluso a cambios en la estructura de personal. Además, el despido de un trabajador afecta

también a los servicios jurídicos de la empresa tanto de manera positiva como negativa; y, trascendiendo al ámbito interno de la empresa, puede tener efectos reputacionales y de imagen de la empresa en la sociedad.

Igualmente, en la persona del trabajador despedido se producen efectos tanto económicos como familiares y personales, que necesitan ser estudiados y analizados por las importantes consecuencias que pueden derivarse.

Desde el punto de vista jurídico, las connotaciones y especialidades que se producen en el despido disciplinario de trabajadores sujetos a relaciones laborales especiales u otras relaciones de trabajo con particularidades también suponen de un alto interés personal su estudio y conocimiento ya que es importante conocer esas diferencias con las normas generales y cómo afectan a las relaciones de trabajo. Este estudio se realiza por un alto interés personal y profesional.

ANEXO IV: RELACIÓN Y TABLA SINÓPTICA DE NORMAS BÁSICAS SOBRE EL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

España. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29315-29339.

España. Instrumento de ratificación del convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de junio de 1985, núm. 155, pp. 20352-20354.

España. Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de marzo de 2015, núm. 77, pp. 27061-21176.

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611-12645.

España. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 2004, núm. 313, pp. 42166-42197.

España. Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. *Boletín Oficial del Estado*, 1 de marzo de 2014, núm. 52, pp. 19294-19338.

España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2012, núm. 162, pp. 49113-49191.

España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de octubre de 2011, núm. 245, pp. 106584-106725.

España. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 18 de septiembre de 2010, núm. 227, pp. 79278-79326.

España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de diciembre de 2006, núm. 312, pp. 46586-46600.

España. Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales administrativas y del orden social. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de diciembre de 2003, núm. 313, pp. 46874-46992.

España. Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de julio de 2001, núm. 164, pp. 24890-24902.

España. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de abril de 1982, núm. 103 (DEROGADA).

España. Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de marzo de 2019, núm. 57, pp. 21692-21717.

España. Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 2018, núm. 314, pp. 129875-129939.

España. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. *Boletín Oficial del Estado*, 16 de marzo de 2013, núm.65, pp. 21441-21474.

España. Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 9 de marzo de 1977, núm. 58, pp. 5464-5470.

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015, núm. 261, pp. 103291-103519.

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015, núm. 261, pp. 103105-103159.

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100224-100308.

España. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2013, núm. 289, pp. 95635-95673.

España. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 2000, núm. 189, pp. 28285-28300.

España. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 2000, núm. 189, pp. 28285-28300.

España. Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido. *Boletín Oficial del Estado*, 18 de junio de 2014, núm. 147, pp. 46052-46057.

España. Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de octubre de 2012, núm. 261, pp. 76323-76332.

España. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de octubre de 2012, núm. 261, pp. 76292-76322.

España. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de noviembre de 2011, núm. 277, pp. 119046-119057.

España. Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. *Boletín Oficial del Estado*, 18 de noviembre de 2006, núm. 276, pp. 40550-40556.

España. Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de octubre de 2006, núm. 240, pp.34864-34870.

España. Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2001, núm. 162, pp.24769-24774.

España. Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de enero de 1999, núm. 7, pp. 568-570.

España. Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de junio de 1998, núm. 132, pp.18299-18311.

España. Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno

o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas. *Boletín Oficial del Estado*, 15 de agosto de 1985, núm. 195, pp. 25917-25919.

España. Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de agosto de 1985, núm. 194, pp. 25797-25799.

España. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. *Boletín Oficial del Estado*, 12 de agosto de 1985, núm. 192, pp. 25502-25504.

España. Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 1985, núm. 189, pp. 25135-25139.

España. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de junio de 1985, núm. 153, pp. 20075-20077.

España. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de julio de 1889, núm. 206, pp. 249-311.

	Norma básica	Referencia	Otras normas de referencia
Régimen general de los trabajadores	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de las Ley del Estatuto de los Trabajadores	Ministerio de Empleo y Seguridad Social BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015 Última modificación: 16 de julio de 2020 Referencia: BOE-A-2015-11430	
Personal de alta dirección	Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social BOE núm. 192, de 12 de agosto de 1985 Última modificación: 6 de marzo de 2012 Referencia: BOE-A-1985-17006	Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades (Disposición Adicional 1ª y Disposición Final 1ª)
Empleados al servicio del hogar familiar	Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar	Ministerio de Trabajo e Inmigración BOE núm. 277, de 17 de noviembre de 2011 Última modificación: 21 de diciembre de 2013 Referencia: BOE-A-2011-17975	Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019

			Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019
Penados en instituciones penitenciarias	Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad Real Decreto 2131/2008, de 26 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad	Ministerio de la Presidencia BOE núm. 162, de 7 de julio de 2001 Última modificación: 19 de enero de 2009 Referencia: BOE-A-2001-13171 Ministerio de la Presidencia BOE núm. 16, de 19 de enero de 2009 Referencia: BOE-A-2009-869	Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal Ley Orgánica 13/1995, de 18 de diciembre, sobre modificación de la Ley Orgánica General Penitenciaria Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba el estatuto de la entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo 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 (Disposición Adicional 23ª)

Menores sometidos a ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal	Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores	Jefatura del Estado BOE núm. 11, de 13 de enero de 2000 Última modificación: 28 de diciembre de 2012 Referencia: BOE-A-2000-641 Ministerio de Justicia BOE núm. 209, de 30 de agosto de 2004 Referencia: BOE-A-2004-15601	Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social
Deportistas profesionales	Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social BOE núm. 153, de 27 de junio de 1985 Última modificación: sin modificaciones Referencia: BOE-A-1985-12313 Ministerio de Educación y Ciencia BOE núm. 177, de 25 de julio de 2007 Referencia: BOE-A-2007-14231	Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella
Artistas en espectáculos públicos	Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social BOE núm. 194, de 14 de agosto de 1985 Última modificación: sin modificaciones Referencia: BOE-A-1985-17303	Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019

Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas	Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social BOE núm. 195, de 15 de agosto de 1985 Última modificación: sin modificaciones Referencia: BOE-A-1985-17410	Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019
Trabajadores discapacitados que presten sus servicios en los centros especiales de empleo	Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985 Última modificación: 26 de marzo de 1999 Referencia: BOE-A-1985-16663 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social BOE núm. 73, de 12 de marzo de 1999 Referencia: BOE-A-1999-7037	Orden de 5 de marzo de 1982 por la que se desarrolla el RD 680/1981, de 5 de febrero, sobre el régimen unificado de ayudas públicas a disminuidos Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla

			Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual

			Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social
Residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud	Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud	Ministerio de la Presidencia BOE núm. 240, de 7 de octubre de 2006 Última modificación: 31 de marzo de 2017 Referencia: BOE-A-2006-17498	Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias (art. 20 y Disposición Adicional 1ª) Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada Real Decreto 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales
Abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos	Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos	Ministerio de la Presidencia BOE núm. 276, de 18 de noviembre de 2006 Última modificación: 9 de febrero de 2009 Referencia: BOE-A-2006-20113	Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea (Disposición Adicional 1ª) Resolución de 21 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se imparten instrucciones para la inclusión en el régimen general de la Seguridad Social de los abogados que mantienen relación laboral de carácter especial, en aplicación de lo previsto en la disposición adicional primera de la ley 22/2005, de 18 de noviembre Resolución de 30 de diciembre de 2005, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 21

			de noviembre de 2005, por la que se imparten instrucciones para la inclusión en el régimen general de la Seguridad Social de los abogados que mantienen relación laboral de carácter especial, en aplicación de lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre
Personal civil no funcionario en establecimientos militares	Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares	Presidencia del Gobierno BOE núm. 251, de 18 de octubre de 1980 Referencia: BOE-A-1980-22618	Real Decreto 144/1981, de 23 de enero, por el que se dictan normas de aplicación del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, al personal español destinado en las instalaciones militares en donde se hayan autorizado el uso y entretenimiento, para fines militares, de facilidades al Gobierno de los Estados Unidos Orden 12/1985, de 6 de marzo, sobre formalización de los contratos de trabajo de personal laboral del Ministerio de Defensa
Empleados públicos	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	Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015 Referencia: BOE-A-2015-11719	
Empleados laborales en la administración pública	Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado	Ministerio de Trabajo e Inmigración BOE núm. 273, de 12 de noviembre de 2009 Última modificación: 5 de diciembre de 2014 Referencia: BOE-A-2009-18065	

Fuente: elaboración propia

Fdo. Santos Manuel Caveró López