



Universidad Internacional de La Rioja
Grado en Derecho

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio

Trabajo de fin de grado presentado por: Santos Manuel Cavero López

Titulación: Grado en Derecho

Área jurídica: Derecho del Trabajo

Director/a: D. Guillermo García González

Ciudad: Madrid

01/05/2019

Firmado por: Santos Manuel Cavero López

Índice

Listado de abreviaturas y siglas utilizadas	... 02
0. Resumen	... 04
1. Introducción	... 05
1.1. Finalidad	... 05
1.2. Objetivos	... 06
1.3. Justificación	... 06
2. El despido disciplinario	... 08
2.1. Concepto	... 09
2.2. La facultad sancionadora del empresario	... 12
2.3. Marco legal	... 16
2.4. Las causas	... 17
3. La causa de despido disciplinario del artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores	... 24
3.1. Concepto	... 24
3.2. Bien jurídico protegido	... 27
3.3. El acoso discriminatorio en el código penal	... 28
3.4. La delimitación jurisprudencial del acoso discriminatorio como causa de despido disciplinario	... 29
4. Conclusiones	... 34
5. Bibliografía	... 36
6. Fuentes normativas	... 41
7. Fuentes jurisprudenciales	... 43

COMPROMISO DE RESPETO DERECHOS DE AUTOR/A

El graduando (Santos Manuel Cavero López) y el tutor del trabajo de fin de grado (Guillermo García González):

Garantizamos al firmar este trabajo de fin de grado que ha sido realizado por el graduando bajo la dirección del tutor del trabajo de fin de grado 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 mayo de 2019.

Tutor del TFG

Graduando

Fdo. Guillermo García González

Fdo. Santos Manuel Cavero López

Listado de abreviaturas y siglas utilizadas

AH	Antecedente de hecho
Art (s)	Artículo (s)
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978)
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)
CDFUE	Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
Ed	Editorial
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)
FJ	Fundamento Jurídico
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)
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)
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)
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011)
Núm.	Número

OIT	Organización Internacional del Trabajo
Opus cit.	En la obra citada
P	Página
Pp	Páginas
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea
Vol	Volumen
Y ss	Y siguientes

0. Resumen.

La proporcionalidad y graduación de las sanciones por las faltas cometidas por los trabajadores se constituye en un principio que afecta sustancialmente al despido disciplinario, adecuando la sanción a la persona, a los hechos cometidos. Y este principio también debe aplicarse a aquellos despidos disciplinarios en razón a acoso, en las diferentes modalidades presentadas en el apartado g del art. 54.2 del ET, el llamado acoso discriminatorio en el ámbito laboral.

El incumplimiento contractual del trabajador, grave y culpable, por razón de acoso conlleva derivaciones de carácter penal conforme al art. 314 del CP dedicado al delito por discriminación laboral que son examinadas con estudio, derivaciones que no pueden justificar responsabilidad penal por la mera existencia de una acción discriminatoria, sino que requiere de otros elementos en juego.

Palabras clave: acoso discriminatorio, despido disciplinario, incumplimiento, extinción.

0. Abstract.

The proportionality and graduation of penalties for misdemeanors committed by workers is a principle that substantially affects disciplinary dismissal, when the sanction to the person is adapted to the acts committed. This principle should also apply to disciplinary dismissals on grounds of harassment, in the various forms set out in article g. 54.2 of the Status of workers, the so-called discriminatory harassment in the field of work.

The serious and guilty breach of contract by the worker by reason of harassment entails criminal consequences in accordance with art. 314 of the Penal Code for offense of discrimination, which are examined with study and cannot justify criminal liability for the mere existence of a discriminatory action but requires other elements at stake.

Keywords: discriminatory harassment, disciplinary dismissal, non-compliance, extinction.

1. Introducción.

El despido disciplinario extingue la relación contractual a través de la extinción del contrato de trabajo. Extinción que se lleva a cabo conforme a las causas tipificadas en el ET.

La extinción del contrato debido a acoso discriminatorio supone necesariamente el incumplimiento contractual por parte del trabajador, incumplimiento de sus obligaciones y deberes que, obligatoriamente ha de revestir el carácter de grave y culpable, como en el resto de las causas establecidas en la norma.

1.1. Finalidad.

El trabajo tiene como finalidad, en primer lugar, abordar de manera general el estudio del despido disciplinario: figura jurídica recogida expresamente en el art. 54 del ET, que se determina como aquella situación basada en un incumplimiento del trabajador, de carácter grave y culpable, por la que se pone fin a la relación laboral contractual por decisión unilateral del empresario.

En segundo término, y una vez expuestas las causas establecidas en el artículo 54 del ET y que justifican la acción disciplinaria de despido, el estudio se concentra y presta especial atención en la causa de extinción disciplinaria de contrato establecida en la letra g del apartado 2 del mencionado art. 54 del ET, disposición que hace referencia al despido disciplinario derivado de incumplimiento contractual en razón a acoso. Esta situación de acoso nos dice la norma puede tener lugar por diferentes razones: por origen racial o étnico, por religión o convicciones, por discapacidad, por edad, por orientación sexual, o por razón de sexo (que denomina acoso sexual) tanto al empresario como a las diferentes personas que trabajan en la empresa.

Expuesta la causa discriminatoria como motivadora del despido de carácter disciplinario, el trabajo se concentra igualmente en las posibles relaciones penales que puedan derivarse de esas conductas discriminatorias, acudiendo específicamente al art. 314 del vigente CP que regula los delitos cometidos en el ámbito de los derechos de los trabajadores.

Finalmente, este estudio realiza un breve análisis de sentencias de diferentes instancias jurisdiccionales con la finalidad de presentar comentarios a las mismas, en línea con el ámbito de la discriminación laboral como causa de despido disciplinario, en desarrollo de

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio esa función de complemento del derecho que realiza la jurisprudencia. Es decir, el estudio realiza una delimitación jurisprudencial del acoso discriminatorio como causa de despido disciplinario.

1.2. Objetivos.

Con la finalidad descrita en el apartado anterior, el trabajo fija como objetivo general analizar el despido disciplinario y muy concretamente aquel que tiene por causa la razón de acoso, conforme al art. 54.2.g) del ET.

Para alcanzar este objetivo general, se determinan los siguientes cinco objetivos específicos:

1. Conocer la figura del despido disciplinario con relación a su concepto y marco jurídico, enmarcado en el ámbito del poder sancionador del empresario.
2. Presentar las causas que determinan el despido disciplinario conforme al ET.
3. Analizar específicamente el despido disciplinario por acoso discriminatorio conforme al art. 54.2.g) del ET.
4. Presentar las implicaciones penales derivadas del acoso discriminatorio conforme al art. 314 del CP.
5. Analizar sentencias de diferentes instancias judiciales con relación al despido disciplinario basado en causas de acoso e identificar criterios y delimitaciones jurisprudenciales.

1.3. Justificación.

La expresión más significativa del poder sancionador del empresario se manifiesta en la figura de la extinción del contrato de trabajo y de la relación laboral entre ambas partes: trabajador y empresario. Y, conforme al ET, el despido disciplinario es aquél llevado a cabo por decisión unilateral del empresario, a consecuencia al incumplimiento grave y culpable del trabajador.

El trabajo ayuda al entendimiento de esta figura extintiva de la relación laboral, aquella que se produce por la conducta del trabajador manifestada a través del incumplimiento de sus obligaciones, libremente acordadas entre las partes.

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio

Es de interés del trabajo indicar la necesaria simultaneidad de culpabilidad y gravedad que se exige al incumplimiento para que pueda ser sancionado como despido en la calificación de disciplinario, además de entender el principio de gradualismo y proporcionalidad de las sanciones por parte del empresario, en esa adecuación a la persona, a los hechos y a la sanción, en este caso, en su carácter más elevado: el despido.

Igualmente, el trabajo se realiza para conocer la causa del acoso discriminatorio, con escaso recorrido doctrinal hasta la fecha por lo reciente de su introducción a la legislación laboral, las diferentes modalidades que presenta y los definiciones y conceptos que son necesarios conocer en el ámbito laboral.

A este respecto, y antes de analizar sentencias de instancias alternativas del orden jurisdiccional social y laboral, el trabajo se interroga por las posibles derivaciones que el acoso discriminatorio puede presentar en el ámbito del Derecho Penal, tal y como el CP tipifica como delitos conductas relacionadas con las caracterizadas en el ET.

2. El despido disciplinario.

La extinción del contrato de trabajo se produce por las causas tipificadas en el art. 49.1 del ET, y necesariamente, sostienen MARTÍN, RODRÍGUEZ-SAÑUDO y GARCÍA (2018, p. 804) ha de hablarse en el despido disciplinario de la denominada causa justa del despido como aquella en la que se produce “incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales, siempre que revistan cierta gravedad”.

Para encontrar la causa de despido disciplinario, se acude al apartado k) del mencionado art. del ET, que señala como causa de extinción del contrato de trabajo el despido del trabajador, y específicamente al art. 54, en su primer apartado al indicar que el contrato de trabajo puede ser extinguido cuando así lo decida el empresario; extinción que, señala la norma, debe estar basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador que sea causa de su despido: elementos éstos de especial importancia que deben producirse para la aplicación del despido con carácter disciplinario, tanto la realización efectiva por parte del trabajador de un incumplimiento, como su calificación como grave y el rasgo inequívoco de culpabilidad.

El apartado 2 del mencionado art. 54 del ET recoge la clasificación de incumplimientos contractuales que justifican la decisión del empresario de proceder al despido disciplinario del trabajador, y que son 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, 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.

2.1. Concepto.

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 que, como sostiene MONTOYA (2018, pp. 473-474), 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 identifican (MONTOYA 2018), que son: 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 laboral.

Siguiendo la definición del despido disciplinario de MOLERO, SÁNCHEZ-CERVERA, LÓPEZ y MATORRAS (2015, pp. 677-678) que lo conceptúan 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 son destacados por estos autores y que 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 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 disciplinario, sostiene MONTOYA (2018, p. 475) que ha de ser analizado desde dos

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio 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 disciplinario (MONTROYA 2018) debe ser interpretada de manera que la primera de 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.

Expuesto lo anterior, el concepto del despido disciplinario, conforme a los 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 laboral (MONTROYA 2018), 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.

Como sostiene GARCÍA-PERROTE (2017, pp. 649-650), el despido disciplinario, 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 nos señala que al hacerse necesaria la alegación de un incumplimiento previo, no se trata de “un desistimiento empresarial del contrato de trabajo”. Se trata, como acertadamente sostiene este autor “de un despido que sólo se permite al empresario 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.

Como señalan MOLERO, SÁNCHEZ-CERVERA, LÓPEZ y MATORRAS (2015, pp. 678-679), el despido disciplinario “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 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 culpable. Como afirma GARCÍA-PERROTE (2017, p. 650) “grave en tanto que la entidad del incumplimiento debe ser importante. Y culpable porque el incumplimiento debe ser imputable al trabajador”. Y además sostiene el autor, 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 doctrina, sostienen SÁNCHEZ y HIERRO (2018, pp. 144-146) en su análisis jurisprudencial 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”.

Siguiendo a MONEREO, MOLINA y MORENO (2017, pp. 605-609) “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.

Los mismos autores siguen indicando que ese incumplimiento contractual y laboral “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 (SÁNCHEZ y HIERRO 2018) concluyen 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 imposibilidad de unificar doctrina por la necesaria valoración de situaciones individuales, de una amplia gama casuística.

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio
Sostienen SÁNCHEZ y HIERRO (2018, pp. 149-150), en su análisis realizado de reiterada jurisprudencia al respecto de la gravedad del incumplimiento de la relación contractual laboral debida que, “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 proporcionalidad (SÁNCHEZ y HIERRO 2018) y el necesario equilibrio sancionador, que gradúe la sanción, los autores indican entre otros elementos que deben ser considerados, los siguientes: 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 ello DIEGO (2015, p.19) sostiene como conclusión, a la hora de poder valorar la existencia de culpabilidad en el comportamiento del trabajador, que “se exige 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”.

2.2. La facultad sancionadora del empresario.

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 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”.

Y esta facultad sancionadora del empresario tiene su máxima expresión en la figura del despido disciplinario, ya que como sostiene CRUZ (2018, p. 406) “se configura como

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio exponente máximo del poder disciplinario del empleador” a lo que 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”.

Respecto a las obligaciones de los trabajadores previstas en el ET, nos recuerda GARCÍA-PERROTE (2017, p. 649) las que se encuentran “en los arts. 5, 20 y 21 del ET”.

Respecto al art. 5 del ET, se establece en el mismo que los trabajadores tienen una serie de deberes básicos, que son los siguientes:

“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”.

El 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 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”.

Finalmente, el art. 21 del ET regula el denominado “pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa”, estableciendo en el art. 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.
- 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.

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 empresario sostiene DIEGO (2015, pp. 11-13), 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 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

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio 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 sancionador, sostiene MONEREO (2018, pp. 67-78) debe producirse en el “respeto a la dignidad de la persona humana y al libre desarrollo de su personalidad que ha de quedar garantizado omnicomprendidamente en todos los ámbitos donde se despliegue la acción humana”. Para ello, el autor acude a las referencias sobre la dignidad que se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos: art. 1 de la DUDH, donde dice 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 emplea como sustento de apoyo el autor citado a su tesis, tanto la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su art. 1 de la CDFUE al decir 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 (MONEREO 2018), la facultad sancionadora del empresario se contempla en las sanciones a los trabajadores consecuencia de incumplimientos laborales, conforme establece el citado art. 58.1 del ET. Poder sancionador del empresario que se traslada al despido de carácter disciplinario establecido por el art. 54 del ET, por 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.

Este poder de dirección del empresario lo encontramos en dos preceptos de la norma reguladora básica, el ET. Concretamente se encuentra regulado en los siguientes dos arts.:

- Art. 1.1 del ET. Señala que el ET 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”. Es decir, que se describe la prestación de servicios del trabajador dentro del ámbito de organización y dirección del empresario.
- Art. 5.1.c) del ET. Entre los deberes laborales básicos de los trabajadores, éste recoge el de “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”.

Concluye el autor señalando que 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 ello concluye MONEREO (2018, p. 76) afirmando que “el poder disciplinario es un poder inherente al poder directivo y organizativo del empresario como elementos identificativos de la relación laboral subordinada”

2.3. Marco legal.

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 regulatorio (MARTÍN, RODRÍGUEZ-SAÑUDO y GARCÍA 2018) en las siguientes normas.

A nivel normativo general, las referencias son las siguientes:

- Art. 49.1.k) del ET, que recoge como causa de extinción del contrato de trabajo aquella referida al despido del trabajador, y que nos remite de manera directa al art. 54 de la citada norma.
- Art. 54 del ET, art. especialmente dedicado al despido de carácter disciplinario.
- 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.

En lo referente al plano procesal, encuentra su marco jurídico el despido disciplinario en las siguientes normas:

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio

- Sección primera del capítulo segundo de la LJS, arts. 103 a 113, que trata sobre el 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.

2.4. Las causas.

Como hemos 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:

- 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.

A continuación, se presenta un breve análisis de cada una de estas causas, en el mismo orden en que aparecen en el ET. 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.

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

Como sostiene FERNÁNDEZ (2017, pp. 7-9) “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.

ORTEGA (2018, p. 125) señala que “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 repetición, sostiene AGUILAR (2017, pp. 13-16) que “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 el contrato de trabajo por razones disciplinarias”. Por ello (FERNÁNDEZ 2017) 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 colectivo, sostiene ORTEGA (2018, p. 129), “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 justificación, (AGUILAR 2017) ya sea tanto de las inasistencias como de las impuntualidades, señala que 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 sino, como sostienen SÁNCHEZ y HIERRO (2018, p. 150), “también pueden

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio ser sancionables con despido las acciones simplemente culposas o negligentes, cuando esa negligencia sea grave e inexcusable, debiendo valorarse la trascendencia y gravedad de dicha negligencia y sus consecuencias”.

b) 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.

Como sostiene FERNÁNDEZ (2017, pp. 10-11) “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 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 empresarial (FERNÁNDEZ 2017) nos señala que 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. Para ello, acudimos al trabajo de AGUILAR (2017, p. 18) quien sostiene 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”.

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.

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 sentido, como bien señala FERNÁNDEZ (2017, pp. 12-13) 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

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio 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*¹.

Por su parte, sostiene AGUILAR (2017, pp. 16-18), “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 tiene que ser el trabajador de la empresa”.

En este sentido (CHAMORRO 2016), al respecto de la posibilidad de despido como causa por la comisión de una única falta, realiza un estudio jurisprudencial, concluyendo 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.

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

El CC en su Título II dedicado a los contratos, se establece en el art. 1254 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. 1258 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

¹ Sentencia TC 56/2008, de 14 de abril de 2008, (Rec. n.º 2732/2006)

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio 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, 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 respecto sostiene AGUILAR (2017, pp. 20-22) 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. La autora, realizado 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, y que (AGUILAR 2017) 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

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio en situación de incapacidad temporal (fraude que se extiende a responsabilidades con la Seguridad Social).

En apoyo a las tesis anteriores, sostiene FERNÁNDEZ (2017, pp. 14-16) que 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”.

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

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 sentido señala FERNÁNDEZ (2017, pp. 17-18) que 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 causa, 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.

Al respecto de la continuidad de la disminución del rendimiento AGUILAR (2017, pp. 22-24) señala en su trabajo “que 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

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio 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 (AGUILAR 2017), 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.

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

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.

Si embargo, sostiene AGUILAR (2017, pp. 24-25), al respecto de la habitualidad que 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 la autora a empleos de gran transcendencia como pilotos, conductores, etc.

FERNÁNDEZ (2017, pp. 18-20), al respecto señala “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.

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 última de las causas justificativas del despido disciplinario es analizada en profundidad en el capítulo siguiente en este trabajo.

3. La causa de despido disciplinario del artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores.

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”.

3.1. Concepto.

La causa de despido disciplinario del artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores 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”.

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 normativo, como señalan PALOMEQUE y ÁLVAREZ (2018, p. 698) 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 profundidad MARTÍN, RODRÍGUEZ-SAÑUDO y GARCÍA (2018, pp. 811-812) señalan que 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”.

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 discriminatorio, MOLERO, SÁNCHEZ-CERVERA, LÓPEZ y MATORRAS (2015, pp. 691-692) sostienen que 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

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio 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 la encontramos en CRUZ (2018, pp. 411-412) al sostener que “que sea el trabajador quien acosa al empleador”, situación ésta que también puede argumentarse como causa de despido disciplinario, junto a la de acoso de un trabajador a otro, mencionada en el párrafo inmediatamente anterior.

La doctrina nos habla de la existencia de dos tipos de acoso: acoso inverso y acoso horizontal. Siguiendo a GARCÍA-PERROTE (2017, pp. 657-658), 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 (GARCÍA-PERROTE 2017) atendiendo a la norma de aplicación que le sirve de sustento:

- i. El acoso sexual, definido conforme al art. 7.1. de la LOIM.
- ii. El acoso por razón de sexo, determinado por el art. 7.2. de la citada LOIM.
- iii. 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

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

- iv. 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 interpretadas conforme señalan MONEREO, MOLINA y MORENO (2017, pp. 613-614) al indicar que “ha de entenderse aquí incluido toda modalidad de acoso laboral, ya sea discriminatorio, ya sexual, ya moral en sentido amplio”, y que, prosiguen 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 expuesto, SEMPERE y MARTÍN (2011, pp. 497-498) manifiestan que “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 mero capricho incluso- y aunque el sujeto pasivo no sea estrictamente el empresario o las personas que trabajan en la empresa”.

3.2. Bien jurídico protegido.

El art. 54.2.g) del ET, conforme a la causa señalada que motiva el despido disciplinario, protege fundamentalmente el bien jurídico relativo a la igualdad de la persona, contemplado en el art. 14 de la CE que, expresamente señala: “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”.

Otros bienes jurídicos también son protegidos como, sostiene DIEGO (2015, p. 33), “aquellos relativos al orden empresarial laboral, a la buena convivencia de la empresa o el que defiende el buen nombre de la empresa”.

La incorporación del artículo 54.2.g) como conducta tipificada sancionable con despido disciplinario ha provocado (CRUZ, 2018) cierta complejidad en la interpretación de esa conducta ilícita, ya que los efectos del acoso laboral discriminatorio afectan a toda una

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio panoplia de derechos del trabajador, en especial aquellos referidos a la dignidad humana, recogidos en la propia CE, además de los mencionados en los párrafos superiores.

3.3. El acoso discriminatorio en el código penal.

En el título XV del Libro II del CP (arts. 311 a 318) están regulados los delitos contra los derechos de los trabajadores, en el que se tipifican, como sostienen GARCÍA, MESTRE y DELGADO (2017, p.193) diversas conductas “cuyo elemento integrador es la afectación de derechos propios de la relación laboral”.

Concretamente es el art. 314 del CP el que se refiere al delito de discriminación laboral, donde se especifica como aquellos delitos que “produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado”.

Estas conductas delictivas son castigadas, conforme al citado art. 314 del CP, con pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.

La aplicación del CP y del mencionado art. 314 se suma, en apariencia, a la situación extintiva del contrato de trabajo de la persona empleada que cometió la conducta tipificada en el reiterado art. 54.2.g) del ET, aplicando la potente figura del despido disciplinario, en razón a conducta discriminatoria en el puesto de trabajo.

Sin embargo, como muy bien sostienen GARCÍA et al. (2017, p.196), “la mera discriminación” no es suficiente para la comisión de un delito, y prosiguen afirmando que “se trata de reservar el castigo penal para los casos contumaces en los que el responsable de los hechos reitera la conducta discriminatoria”.

De hecho, el propio art. 314 del CP incorpora las claves que impiden su aplicación práctica (POMARES 2013) al establecer que al mismo tiempo que debe existir una conducta discriminatoria tipificada, es necesario (y de hecho se exige en la literalidad del mencionado art. 314 del CP) que no se produzca el restablecimiento de la situación de igualdad, para lo

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio que se señala debe haber un requerimiento o sanción administrativa previos que no hayan sido atendidos, e igualmente, que no hayan sido reparados los daños que se hayan ocasionado con carácter económico. Por tanto, el art. 314 del CP entra en ejercicio cuando se produzcan las siguientes circunstancias:

- i. La existencia de una conducta discriminatoria por parte del trabajador, tipificada en el propio art. 314 y su relación cerrada de causas discriminatorias.
- ii. Incumplimiento de una sanción administrativa.
- iii. Desobediencia a un requerimiento administrativo.
- iv. Y reparación económica por el daño producido.

Por esta razón, la necesidad de que se produzcan de manera conjunta las circunstancias anteriores restringe (POMARES 2013, p. 150) la aplicación del CP, por lo que el delito de discriminación laboral “es, pues, un espejismo, lleva implícita una cláusula que lo hace efectivamente invisible y que distorsiona su efecto protector y disuasorio”.

3.4. La delimitación jurisprudencial del acoso discriminatorio como causa de despido disciplinario.

Conforme al artículo 1.6 del CC, la doctrina reiterada que se crea al interpretar y aplicar las fuentes que alimentan el ordenamiento jurídico, es decir, la ley, la costumbre y los principios generales del derecho (art. 1.1 del CC), genera jurisprudencia que complementa el ordenamiento jurídico, específicamente aquellas sentencias emitidas por el TS.

Este complemento al ordenamiento jurídico permite conocer los criterios que las diferentes sentencias de los diversos tribunales emiten en la resolución de casos específicos y concretos. Criterios que ayudan en la aplicación de la norma del despido disciplinario, que habla en términos generales de los incumplimientos graves y culpables que pueden desencadenar la extinción de la relación laboral contractual, al igual que las causas que lo sustentan.

En línea con lo expuesto, la STS de 16 de mayo de 2003 declaró ²“que cuando la jurisprudencia ha fijado una determinada interpretación legal, ésta debe ser mantenida en

² <https://supremo.vlex.es/vid/extracontractual-muerte-indemnizacion-15728014>

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio
aras de la certidumbre y seguridad de las relaciones jurídicas en tanto no se demuestre de modo indubitable la autonomía de ella con el verdadero contenido de la ley”.

El análisis que se presenta en este trabajo se estructura conforme a los diferentes Tribunales, con sentencias ejemplares de los siguientes Tribunales: TEDH, TC y TS.

▪ **TEDH.**

El art. 14 del CEDH establece, respecto a la prohibición de discriminación, que “el goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”. Esta norma, según proponen SÁNCHEZ y HIERRO (2018, pp. 115-117) “no prohíbe cualquier diferencia de trato en el ejercicio de los derechos y libertades reconocidos. Se viola la igualdad de trato si la diferencia no tiene justificación objetiva y razonable”.

La sentencia que se comenta es la STEDH, de 12 de junio de 2014 (asunto Fernández Martínez contra España³). El demandante plantea que la no renovación de su contrato de trabajo como profesor de religión puede considerarse acto discriminatorio por intromisión a su derecho a la vida privada: su condición de ser sacerdote y estar casado. La STEDH dictaminó en contra del demandante, basando su decisión en que, en algunas relaciones laborales, la vida profesional se encuentra entrelazada con la vida privada, máxime cuando criterios de cualificación profesional se encuentran en comportamientos dentro de la vida privada del trabajador, estimando la sentencia que “la injerencia en el ejercicio del derecho al respeto de la vida privada del demandante no era desproporcionada”.

▪ **TC.**

SÁNCHEZ y HIERRO (2018, pp. 141-142) señalan que con esta causa justa de despido disciplinario lo que se pretende es “garantizar los derechos a la intimidad y dignidad del sujeto acosado, siendo garante de los mismos el propio empresario al producirse el acoso en el ámbito de las relaciones laborales”. Continúan los autores señalando que estos derechos se encuentran recogidos en la CE en relación con el art. 4.2.c) del ET, en los siguientes arts.: el art. 15 respecto a “la integridad física y moral”; y el art. 18, respecto a la “intimidad personal y familiar, honor y propia imagen”

³ <http://relapt.usta.edu.co/images/Caso-Fernandez-Martinez-STEDH-Junio-2014.pdf>

La primera sentencia que comentar es la ⁴STC 136/2001, sobre acoso sexual. En esta sentencia, la actora presenta demanda ante su despido, alegando acoso sexual por parte de la presidencia de la empresa. La sentencia señala que “en los casos en los que se alegue que un despido es discriminatorio o lesivo de los derechos fundamentales del trabajador, el empresario tiene la carga de probar la existencia de causas suficientes reales y serias para calificar de razonable, desde la perspectiva disciplinaria, la decisión extintiva y que expliquen por sí mismas el despido, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción contraria a su legitimidad deducible claramente de las circunstancias”.

En línea con lo fundamentado, la sentencia acude a otra, STC 224/1999, de 13 de diciembre de 1999, en la que se señala que “para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto”.

De hecho, el fundamento anterior justifica la necesaria objetividad y gravedad de las acciones para que se pueda producir la situación de acoso sexual. Constituyen ambos elementos criterios claves para la valoración de los comportamientos como de acoso sexual por parte del empresario o de cualquier otro trabajador dentro del ámbito de la empresa y su calificación para la extinción del contrato de trabajo bajo la modalidad de despido disciplinario.

La segunda sentencia sometida a comentario es la STC 74/2007⁵, relativa a una presunta situación de acoso moral. Los hechos se inician con la presentación de una demanda, por la parte actora en la que se alega “la vulneración de los derechos fundamentales reconocidos en los arts. 10, 14, 15, 17 y 18 de la CE, que le había producido daños psíquicos de estrés laboral por los que solicitaba una indemnización”. En los FJ de la STC se señala expresamente “el derecho a la integridad física y moral constituye un derecho *erga omnes*, que puede ser, por ello, vulnerado tanto por los poderes públicos como por los particulares”.

De hecho, la sentencia en su fallo recoge la siguiente declaración, de especial importancia para el discernimiento del acoso moral conforme al art. 54.2.g) del ET, donde se

⁴ <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/4432>

⁵ <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/6041>

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio indica que “no se excluya la existencia de lesión del derecho fundamental de un trabajador por la circunstancia de que el autor de los hechos constitutivos de la misma, con independencia de que sea o no el único responsable, a su vez, trabajador de la empresa”.

▪ **TS.**

El TS en diferentes doctrinas ya ha puesto de manifiesto la extremada complejidad de unificar doctrina respecto de las causas existentes en el ET para la acción del despido disciplinario, tal y como la LJS en su art. 219 recomienda, en aras a evitar las sentencias que puedan tener presumibles contradicciones.

Los autores SÁNCHEZ y HIERRO (2018, p. 144) han encontrado esta dificultad en su análisis de la jurisprudencia, señalando que “la Sala Cuarta del TS ha declarado reiteradamente que la calificación de conductas a los efectos de su inclusión en el art. 54.2 del ET, salvo supuestos excepcionales, no es materia propia de la unificación de doctrina, ante la dificultad de que se produzcan situaciones sustancialmente iguales”. Dificultades debidas a la necesaria adecuación de las actuaciones conforme al principio de proporcionalidad o gradualista de las sanciones ya anotado.

En atención al principio de proporcionalidad, SÁNCHEZ y HIERRO (2018, pp. 149-150) sostienen, al respecto de la gravedad y culpabilidad del incumplimiento conforme al despido disciplinario, que “la nota de culpabilidad del incumplimiento contractual debe concurrir acumulativamente con la de gravedad. En cualquier caso, para ponderar las notas de gravedad y culpabilidad deben tenerse presentes todos los aspectos objetivos y subjetivos, así como los antecedentes del caso y las causas concurrentes en el supuesto examinado”⁶.

La sentencia sujeta a análisis es la STS 1111/2016 de 22 de diciembre de 2016 (r. 658/2015), que se trata de la situación despido por acoso laboral entre compañeros. Concretamente la parte actora, trabajador de la empresa, recibió notificación de despido por acoso sexual a una compañera de trabajo, y presenta recurso para unificación de doctrina que es rechazado.

Los FJ de la STS señalan, ante la petición de unificación de doctrina por la parte actora demandante, “que en los casos de calificación de los despidos como procedentes o improcedentes la decisión judicial se funda en una valoración individualizada de circunstancias

⁶ STS de 3 de junio 1987

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio variables, que normalmente no permite la generalización de las decisiones fuera de su ámbito específico”⁷.

⁷ [SSTS 08/06/2006 (R. 5165/2004), 18/12/2007 (R. 4301/2006), 15/01/2009 (R. 2302/2007), 15/02/2010 (R. 2278/2009), 19/07/2010 (R. 2643/2009), 19/01/2011 (R. 1207/2010), 24/01/2011 (R. 2018/2010), 24/05/2011 (R. 1978/2010), y 17/09/2013 (R. 4021/2010)].

4. Conclusiones.

El trabajo realizado permite establecer las siguientes conclusiones, con relación a los objetivos establecidos inicialmente:

Primera.

Su ha logrado conocer de manera general la figura del despido disciplinario. Así, el trabajo ha permitido establecer su concepto conforme a la legislación vigente, su marco jurídico y ha revisado aportaciones de la jurisprudencia. De igual modo, se ha enmarcado este tipo de despido dentro de las decisiones que el empresario, en su facultad de dirección, ejerce como elemento claro y distintivo del poder sancionador.

Segunda.

Las causas que se establecen en el art. 54.2 del ET que permiten la aplicación del despido disciplinario han sido expuestas, señalando los caracteres más destacables de todas ellas.

Tercera.

El despido disciplinario por razón de acoso discriminatorio ha sido analizado, conforme a lo establecido como causa de despido por el art. 54.2.g) del ET, estableciendo tanto su concepto como el bien jurídico que protege.

Cuarta.

La acción de acoso por razón discriminatoria en el ámbito de la empresa tiene consecuencias laborales que culminan con el despido disciplinario del trabajador. El estudio ha enmarcado las posibles derivaciones que este comportamiento presenta en el ámbito penal, más allá del estrictamente laboral, especialmente en el delito tipificado en el art. 314 del CP.

Quinta.

Sentencias del TDHE, TCE y TS han sido analizadas con relación al despido disciplinario sustentado en la causa por razón de acoso discriminatorio, fijada en el art. 54.2.g) del ET, identificando criterios y delimitaciones jurisprudenciales en la aplicación de la extinción del

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio contrato de trabajo por razón de incumplimiento contractual del trabajador, con carácter grave y culpable, así como la necesaria aplicación de la teoría gradualista o principio de proporcionalidad.

Por lo expuesto, se concluye finalmente que el trabajo realizado ha logrado su objetivo general al haber analizado el despido disciplinario del art. 54 del ET y muy concretamente, ha estudiado en profundidad y prestado especial atención a aquel que tiene por causa la razón de acoso, conforme al apartado 2.g) del art. del ET mencionado.

5. Bibliografía.

Revistas:

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, 451-473.

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.

Libros:

CRUZ VILLALÓN, J. *Compendio de Derecho del Trabajo*. 11ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2018.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de Derecho del Trabajo*. 7ª ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017.

GARCÍA VALDÉS, C., MESTRE DELGADO, E. y FIGUEROA NAVARRO, C. *Lecciones de Derecho Penal. Parte especial*. 3ª ed. Madrid: Editorial Edisofer, 2017.

MAGRO SERVET, V. *Guía práctica sobre responsabilidad penal de empresas y planes de prevención (compliance)*. 1ª ed. Madrid: Wolters Kluwer, 2017.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. 27ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2018.

MOLERO MANGLANO, C., LÓPEZ ÁLVAREZ, A. M., MATORRAS DÍAZ-CANEJAS, A., MOLERO MANGLANO, C. y SÁNCHEZ CERVERA, J. M. *Manual de Derecho del Trabajo*. 14ª ed. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, 2015.

MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. N. *Manual de Derecho del Trabajo*. 15ª ed. Granada: Editorial Comares, 2017.

MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. 39ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2018.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. 26ª ed. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2018.

POMARES CINTAS, E. *El Derecho Penal ante la explotación laboral y otras formas de violencia en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*. 1ª ed. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2018.

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.

VV.AA. *Código penal*. 24ª ed. Madrid: Ed. Tecnos, 2017. Pamplona:

VV.AA. *Constitución Española y Declaraciones de Derechos*. 2ª ed. Madrid: Ed. Tecnos, 2015.

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. *Prácticum proceso laboral 2017*. 1ª ed. Pamplona: Thomson Reuters, 2016.

VV.AA. *Tratamiento Integral del Acoso*. 1ª ed. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2015.

Trabajos fin de Grado/Máster:

AGUILAR GARCÍA, I. El despido disciplinario: causas, forma, calificación, efectos. Tutor: Susana de la Casa Quesada. Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Jaén, 2017.

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio
BARRACHINA VILLAGRASA, E. Despido disciplinario. Director: Ángel del Val Tena. Universidad de Zaragoza, Facultad de Derecho, Zaragoza, 2018.

BLANCO BÚA, L. Aspectos principales del despido disciplinario. Tutor: Yolanda Maneiro Vázquez. Universidad de Santiago de Compostela, Facultad de Relaciones Laborales, Santiago de Compostela, 2016.

CHAMORRO DE LA HORRA, O. M. El despido disciplinario. Tutor: Carmen Pascual Allén. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias del Trabajo, Valladolid, 2016.

DIEGO DÍEZ, I. Las causas y las formas en el despido disciplinario. Especial referencia a las ofensas verbales y físicas. Tutor: Ana María Badiola Sánchez. Universidad de Cantabria, Facultad de Derecho, Santander, 2015.

ESCRIBANO ROSA, M. C. El tratamiento jurídico del acoso moral laboral. 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. Director: Ignacio González del Rey Rodríguez. Universidad de Oviedo, Oviedo, 2016.

FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, A. La forma y las causas del despido disciplinario. Especial referencia a la transgresión de la buena fe contractual. Tutor: Ana María Badiola Sánchez. Universidad de Cantabria, Facultad de Derecho, Santander, 2014.

FERNÁNDEZ MIRALLES, B. Las causas del despido disciplinario. Tutor: Juan José Sevilla Sánchez. Universidad de Alicante, Facultad de Derecho, Alicante, 2017.

GARCÍA SAN JOSÉ, L. El proceso disciplinario. Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, 2018.

JIMÉNEZ JIMÉNEZ, J. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador (art. 50 ET) en supuestos de acoso laboral. Director: Elena Sierra Hernáiz. Universidad Pública de Navarra, Facultad de Ciencias Jurídicas, Pamplona, 2017.

MANUBENS SOTO, M. La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario. Director: Francesc Pérez Amorós. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, 2015.

NOVO GAGO, P. Despido laboral por el uso de velo islámico. Tutor: Pilar Álvarez Barbeito. Universidad de La Coruña, Facultad de Derecho, La Coruña, 2017.

POLO OSSORIO, M. M. Análisis jurídico-penal de la discriminación en el ámbito laboral. Tutor: Fátima Pérez Ferrer. Universidad de Almería, Almería, 2014.

ROMERO DÍAZ, C. El despido nulo. Tutor: José Manuel del Valle Villar. Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, 2017.

RUBIO RODRÍGUEZ, L. El acoso sexual laboral: la dificultad de su prueba. Tutor: Consuelo Chacartegui Jávega. Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, 2017.

TEJERINA CONTRERAS, A. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Director: Carlos Arroyo Abad. Universidad Internacional de la Rioja, Sevilla, 2016.

Tesis doctorales:

ORTEGA LOZANO, P. G. El despido disciplinario. Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Granada, 2018.

PUIG HERNÁNDEZ, M.A. La protección de la libertad ideológica frente al trato discriminatorio en la relación jurídico-laboral. Director: Ricardo García Manrique. Universidad de Barcelona, Facultad de Derecho, Barcelona, 2018.

Las causas de despido disciplinario del ET: especial referencia al acoso discriminatorio
REIS DE ARAUJO, A. La dignidad humana como límite al poder de control empresarial. Director:
Fernando Valdés Dal-Ré. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid,
2017.

SEVERÍN CONCHA, F. Derechos fundamentales en el trabajo y derecho internacional. 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. Director: Ángel
José Sanz Morán. Universidad de Valladolid, Facultad de Derecho, Valladolid, 2012.

6. Fuentes normativas.

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29315-29339.

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.

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.

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 de Estado*, 8 de agosto de 2000, núm. 189, pp. 28285-28300.

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.

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

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.

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.

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.

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)

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.

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.

7. Fuentes jurisprudenciales.

STEDH, de 12 de junio de 2014 (Dda. núm. 56030/07, asunto Fernández Martínez c. España)

STC 224/1999, de 13 de diciembre de 1999 (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2000)

STC 136/2001, de 18 de junio de 2001 (BOE núm. 170 suplemento, de 17 de julio de 2001)

STC 74/2007, de 16 de abril de 2007 (BOE núm. 123 suplemento, de 23 de mayo de 2007)

STC 56/2008, de 14 de abril de 2008, (R. 2732/2006)

STS de 8 de junio de 2006 (R. 5165/2004)

STS de 18 de diciembre de 2007 (R. 4301/2006)

STS de 15 de enero de 2009 (R. 2302/2007)

STS de 15 de febrero de 2010 (R. 2278/2009)

STS de 19 de julio de 2010 (R. 2643/2009)

STS de 19 de enero de 2011 (R. 1207/2010)

STS de 24 de enero de 2011 (R. 2018/2010)

STS de 24 de mayo de 2011 (R. 1978/2010)

STS de 17 de septiembre de 2013 (R. 4021/2010)

STS 1111/2016 de 22 de diciembre de 2016 (R. 658/2015)