

FRAUDES E INCUMPLIMIENTOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

PASO A PASO

Guía práctica para el ejercicio del poder de dirección y disciplinario
frente a los incumplimientos laborales de las personas trabajadoras

3.ª EDICIÓN 2024

Incluye formularios
y casos prácticos





Disfrute gratuitamente **DURANTE UN AÑO** del eBook de esta obra

- Acceda a la página web de la editorial **www.colex.es**
- Identifíquese con su usuario y contraseña. En caso de no disponer de una cuenta regístrese.
- Acceda en el menú de usuario a la pestaña «Mis códigos» e introduzca el que aparece a continuación:

RASCAR PARA VISUALIZAR EL CÓDIGO

- Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su eBook estará disponible **durante 1 año desde su activación** en la pestaña «Mis libros» en el menú de usuario

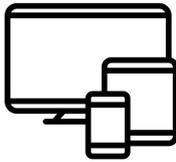
No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido manipulado y/o utilizado.



¡Gracias por confiar en Colex!

La obra que acaba de adquirir incluye de forma gratuita la versión electrónica. Acceda a nuestra página web para aprovechar todas las funcionalidades de las que dispone en nuestro lector.

Funcionalidades eBook



Acceso desde cualquier dispositivo



Idéntica visualización a la edición de papel



Navegación intuitiva



Tamaño del texto adaptable

Puede descargar la APP “Editorial Colex” para acceder a sus libros y a todos los códigos básicos actualizados.



Síguenos en:



**FRAUDES E
INCUMPLIMIENTOS
LABORALES DE LAS
PERSONAS TRABAJADORAS**

FRAUDES E INCUMPLIMIENTOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Guía práctica para el ejercicio del poder de dirección
y disciplinario frente a los incumplimientos
laborales de las personas trabajadoras

3.^a EDICIÓN 2024

**Obra realizada por el Departamento
de Documentación de Iberley**

COLEX 2024

Copyright © 2024

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-246-1
Depósito legal: C 19-2024

SUMARIO

1. PODER DE DIRECCIÓN Y DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO . . .	11
1.1. Poder de dirección del empresario y aproximación a su aplicación	11
1.2. Poder disciplinario o sancionador del empresario y aproximación a su aplicación	15
1.2.1. Facultades disciplinarias del empresario y mejoras legales para evitar la discriminación en el ámbito laboral.	19
1.2.2. Facultades disciplinarias del empresario y el principio de indemnidad.	21
1.2.3. El poder disciplinario y la tolerancia empresarial sobre las conductas imputadas a la persona trabajadora	25
2. EL RÉGIMEN SANCIONADOR.	29
2.1. Deberes laborales básicos de los trabajadores: ¿la persona trabajadora puede desobedecer las órdenes del empresario?	29
2.2. Conocimiento por el empresario de la infracción: ¿cuándo prescribe una sanción laboral?	32
2.3. Sanción prohibida: multa de haber o reducción de vacaciones o descansos	39
2.4. Procedimiento para la imposición de la sanción: ¿Cómo se sanciona? ¿Cómo advertir correctamente a un trabajador?	41
2.4.1. Calificación y graduación de faltas y sanciones	41
2.4.2. Tipos de faltas y sanciones	43
2.4.3. Inexistencia de convenio colectivo y aplicación de la sanción	53
2.5. Revisión judicial de las sanciones impuestas a las personas trabajadoras.	54
2.5.1. Notas comunes al régimen jurídico de la imposición de sanciones al trabajador	55
2.5.2. Cuestiones previas a la impugnación de sanciones por parte del trabajador.	56
2.5.3. ¿Cómo impugnar una sanción laboral de la empresa?	58
2.5.4. Confirmación, revocación o nulidad judicial de la sanción impuesta al trabajador.	62
2.5.5. Recursos contra las sentencias que confirmen, revoquen o anulen la sanción impuesta al trabajador.	64

3. EL DESPIDO DISCIPLINARIO	67
3.1. Procedimiento para la realización del despido disciplinario	69
3.1.1. Posible prescripción de la falta de la que derive y formalidades del despido disciplinario	70
3.1.2. La comunicación del despido disciplinario	72
3.1.3. Inexistencia de convenio colectivo ante un despido disciplinario	78
3.2. Incumplimiento grave y culpable	80
3.3. Incumplimientos contractuales que pueden originar un despido disciplinarios	83
3.3.1. Mala conducta hacia compañeros o superiores	83
3.3.2. Trásgresión de la buena fe y abuso de confianza como causa de despido disciplinario	96
3.3.3. Disminución en el rendimiento laboral	105
3.3.4. Absentismo laboral injustificado e impuntualidad	110
3.3.5. Acoso laboral o <i>mobbing</i> como motivo del despido disciplinario	117
3.3.6. Embriaguez o toxicomanía habitual como causa del despido disciplinario	123
3.3.7. Indisciplina y desobediencia	128
3.4. Revisión judicial del despido disciplinario	130
3.4.1. Proceso de impugnación del despido disciplinario	131
3.4.2. Procedencia, improcedencia o nulidad de despido disciplinario	134
 4. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN CON EL DESPIDO	 139
 5. EL MEDIO DE PRUEBA Y SU OBTENCIÓN PARA LAS SANCIONES O DESPIDO DISCIPLINARIO DE LA PERSONA TRABAJADORA	 141
5.1. La videovigilancia: ¿pueden las empresas usar grabaciones para justificar la sanción o el despido?	144
5.2. Correo electrónico de los empleados: ¿es posible el acceso al correo electrónico de la persona trabajadora por parte de la empresa? ..	151
5.3. Datos obtenidos por geolocalización: ¿es posible el despido o la sanción utilizando dispositivos de geolocalización como prueba?	156
5.4. Detectives: ¿una empresa puede contratar un detective privado si sospecha de un fraude por parte de la persona trabajadora?	163
5.5. Publicaciones en redes sociales: ¿es posible la sanción o despido por el contenido que la persona trabajadora publica en redes sociales?.	169
5.6. WhatsApp: ¿es medio válido de prueba? ¿Es un canal válido para la comunicación del despido o la sanción?	176
5.7. Canal de denuncias	187

5.7.1. Procedimiento de gestión del canal de denuncias: canales de denuncias internos y externos	187
5.7.2. Denuncias internas	189
5.7.3. Denuncias externas	193

6. ANÁLISIS DE LAS FALTAS MÁS FRECUENTES COMETIDAS POR LAS PERSONAS TRABAJADORAS 197

6.1. Fraude para obtener o conservar prestaciones por incapacidad temporal. .	197
6.2 Incumplimientos relacionados con el registro horario y la jornada laboral . .	202
6.3. Concurrencia y competencia desleal de la persona trabajadora	204

ANEXO I. CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico ¿Las grabaciones constituyen una prueba válida para justificar el despido disciplinario?	209
Caso práctico ¿Es posible realizar un despido disciplinario reconociendo la improcedencia?	211
Caso práctico ¿Es posible imponer una sanción consistente en la reducción de jornada?	213
Caso práctico ¿Se puede cobrar el paro tras un despido disciplinario?	215
Caso práctico Cálculo de la indemnización en caso de consideración del despido disciplinario como improcedente	217
Caso práctico ¿Es posible despedir disciplinariamente a un trabajador por mentir en su currículum vitae?	221

ANEXO II. FORMULARIOS

Carta de sanción por falta laboral al trabajador	225
Carta de sanción por falta muy grave con suspensión de empleo y sueldo. .	227
Carta de despido disciplinario	229
Papeleta de conciliación en reclamación por despido disciplinario improcedente	231
Papeleta de conciliación para la impugnación de sanción laboral al trabajador.	233
Demanda para la impugnación de sanción impuesta al trabajador.	235
Demanda contra despido disciplinario para su consideración como improcedente	239

1. PODER DE DIRECCIÓN Y DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO

El poder de dirección podría definirse como la potestad del empresario de alterar, de forma unilateral, los límites de la prestación laboral, siempre que no supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. El poder disciplinario y sancionador, por su parte, le permite sancionar a aquellos trabajadores que no cumplan con sus deberes laborales.

1.1. Poder de dirección del empresario y aproximación a su aplicación

La Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores regulan varios preceptos de los que se deriva directamente el poder de dirección empresarial:

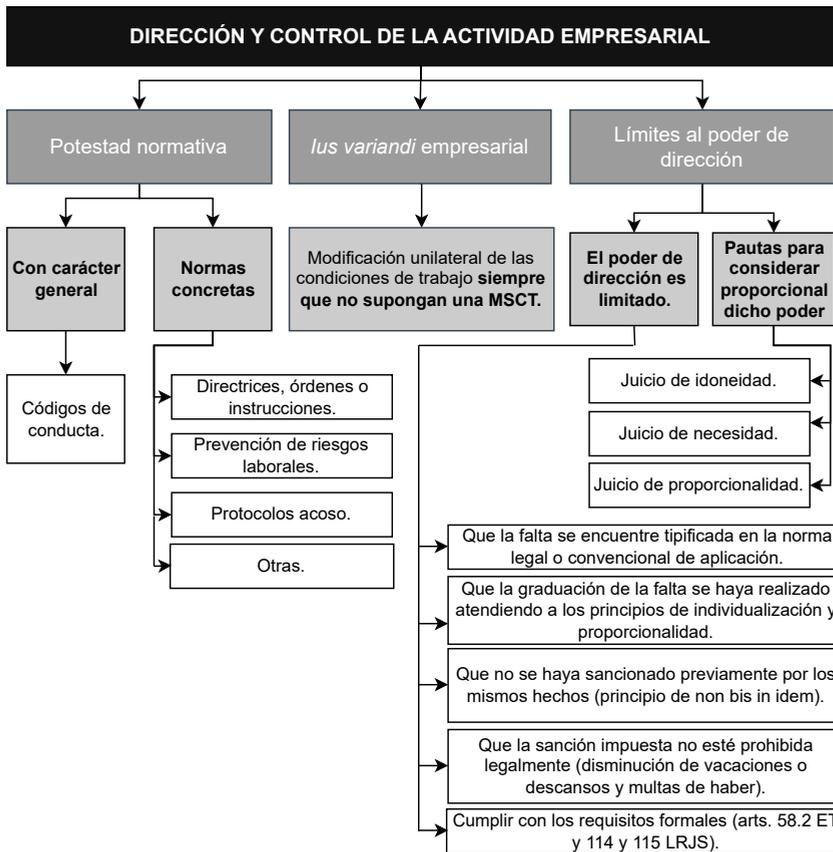
1. Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.
2. Las personas trabajadoras prestan sus servicios «dentro del ámbito de organización y dirección» de un empresario (art. 1.1 del ET).
3. Es deber básico del trabajador «cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas» [art. 5 c) del ET].
4. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue (art. 20.2 del ET).
5. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador (art. 54 del ET).

La titularidad del poder de dirección corresponde al empresario. Sin embargo, el ejercicio de este poder suele delegarse, ya que su extensión e intensidad no puede ser idéntica para los distintos tipos de relaciones laborales

existentes, y más, cuando tenemos en cuenta las relaciones laborales al amparo de las nuevas tecnologías donde, opciones como el teletrabajo terminan por desdibujar las interacciones entre las partes.

La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue, toda vez que en el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, **el trabajador debe la diligencia y 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.

Para lo anterior, 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 (art. 20.3 del ET).



Potestad normativa

Como bien indicó la STS, rec. 17/2007, de 11 de junio de 2008, ECLI:ES:TS:2008:3541, «(...) Las instrucciones de la empresa no son en nuestro ordenamiento ninguna norma, porque no forman parte del sistema de fuentes de ordenación de la relación laboral que define el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando pudieran generar una condición más beneficiosa que se incorporase al vínculo contractual por la vía del apartado c) del n.º 1 de ese precepto, si bien en este caso tampoco se trataría propiamente de una norma, sino de una condición de origen contractual. Pero no por ello puede concluirse que este tipo de instrucciones son necesariamente ilícitas, pues las mismas pueden constituir un ejercicio legítimo del poder directivo empresarial, si bien hay que aclarar que no se trata ya del poder de dirección de la prestación laboral (artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores), sino del poder general de dirección en el marco de cualquier organización compleja y jerárquica».

De esta forma, el empresario está facultado para emitir ciertos tipos de «normas» como:

- a) **Normas con carácter general, como códigos de conducta.** La base legal para la existencia de esta regulación interna en la empresa la encontramos en el art. 5.c) del ET y art. 20.1 y 20.2 del ET, dentro de la facultad que el texto estatutario concede al empresario sobre la dirección y control del trabajo. Siendo este el auténtico principio tenido en cuenta por la doctrina jurisprudencial para conceder eficacia jurídica de los —códigos de conducta—, a pesar, como se reiterará, de no ser acordados con la representación de los trabajadores y regular cuestiones alejadas de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo.

En relación con los límites legales a la hora de determinar su contenido nos encontraremos tanto los derechos fundamentales e indisponibles de los trabajadores reconocidos en la legislación, como los establecidos por el convenio colectivo de aplicación. Igualmente ha de prevalecer cualquier condición individualmente pactada con el trabajador (STSJ de Cataluña, n.º 808/2011, de 02 de febrero, ECLI:ES:TSJCAT:2011:1864; STSJ de Galicia, n.º 2896/2015, de 22 de mayo, ECLI:ES:TSJGAL:2015:4187).

- b) **Normas concretas para el desarrollo de la actividad laboral.** Como pueden ser directrices, órdenes o instrucciones para desempeñar determinados trabajos, o normas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, protocolos para prevenir el acoso o fomentar la igualdad.

Ius variandi empresarial

El denominado *ius variandi* podría definirse como la manifestación del poder de dirección empresarial para organizar y ordenar las prestaciones laborales, asociado al poder disciplinario para reprimir las conductas ilícitas

de las personas trabajadoras, siempre, sometido al respeto de los derechos fundamentales.

La normativa sustantiva laboral es rígida en ciertos aspectos sobre cualquier modificación de las condiciones de trabajo, pero permite que en aplicación del *ius variandi*, el empresario puede cambiar condiciones de la prestación laboral de forma unilateral mientras no se trate de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (arts. 41 y 83.2 del ET), en las que sería necesario seguir los cauces legales establecidos.

En línea, la STS n.º 271/2022, de 29 de marzo, ECLI:ES:TS:2022:1375, viene a recopilar la doctrina en esta materia para significar que «(...) por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista ad exemplum del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del *ius variandi* empresarial».

Límites al poder de dirección

El poder de dirección del empresario no es absoluto o ilimitado, se encuentra sujeto a límites materiales, entre ellos (STSJ de Madrid n.º 1095/2018, de 7 de diciembre de 2018, ECLI:ES:TSJM:2018:12557):

«Que la falta se encuentre tipificada en la norma legal o convencional de aplicación a la empresa, de manera que no sancione por conductas que no estén descritas en tales normas.

Que la graduación de la falta se haya realizado atendiendo a principios de individualización y proporcionalidad correspondiendo al Juez de lo Social examinar si la sanción impuesta es acorde a la gravedad de la conducta del trabajador, teniendo en cuenta la trayectoria profesional, la antigüedad, los hechos coetáneos y posteriores, la mayor o menor responsabilidad.

Que no se discrimine a los trabajadores en la imposición de la sanción cuando concurren los mismos hechos salvo circunstancias que justifiquen la imposición de sanciones diferentes.

Que no se haya sancionado previamente por los mismos hechos o principio de non bis in idem.

Que la sanción impuesta no esté prohibida legalmente, como la disminución de vacaciones o descansos y multas de haber.

También el ejercicio del poder disciplinario por los empresarios está sometido a límites formales, como son la comunicación escrita al trabajador por faltas graves y muy graves haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan (artículo 58.2 ET) con la debida concreción para evitar imputaciones vagas o genéricas que impidan garantizar el derecho de defensa del trabajador en el acto del juicio, y la aportación de expediente contradictorio cuando se trate de sanciones a los representantes legales y sindicales, así como audiencia a los delegados sindicales cuando el trabajador sancionado esté afiliado a un Sindicato (artículo 114 y 115 LRJS)».

En este sentido, el Pleno del Tribunal Constitucional, en la STC n.º 39/2016, de 3 de marzo, ha establecido una serie de pautas para considerar correcto y constitucional cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales y el poder de dirección por parte del empresario, como son:

1. **Juicio de idoneidad.** Si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto.
2. **Juicio de necesidad.** Si además esta medida es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia.
3. **Juicio de proporcionalidad.** Si la medida es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto.

Dentro de los límites al poder de dirección, resulta imprescindible el análisis de las nuevas tecnologías en la medida en la que la aparición de nuevas formas para el control de la actividad puede chocar frontalmente con derechos fundamentales de las personas trabajadoras como el de la intimidad, la propia imagen, o, el derecho a la desconexión digital, en base al nuevo entorno normativo que ha supuesto la publicación del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, (Reglamento general de protección de datos) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

RESOLUCIÓN RELEVANTE

SAN n.º 251/2021, de 30 de noviembre, ECLI:ES:AN:2021:4743

«En el marco de los límites impuestos al poder de dirección y control del empresario en el desarrollo de la relación laboral cabe citar la doctrina sostenida por el Tribunal Constitucional referida a la necesidad de mantener un adecuado equilibrio entre las obligaciones del trabajador y la facultad de control empresarial, pero siempre teniendo presente que los derechos fundamentales que el trabajador ostenta prevalecen sobre el derecho de control del empresario (STC 6/1998, de 21 de enero), por lo que aquéllos constituyen límites negativos para el poder de control empresarial y operan como derechos de defensa frente a un ejercicio ilegítimo del mismo por parte del empleador. Y es precisamente en este sentido en el que los arts. 20.3 y 18 ET aluden al respeto de la dignidad del trabajador como base de todos los derechos fundamentales, de modo que la proyección de la dignidad de la persona en general y los derechos fundamentales en particular en el control por parte del empresario no sólo va a permitir superar una visión patrimonialista de la relación laboral, sino que va a situar a la actividad de control empresarial en sus justos términos, erigiéndose los derechos fundamentales del trabajador en límites a la discrecionalidad del ejercicio del poder de control del empresario».

1.2. Poder disciplinario o sancionador del empresario y aproximación a su aplicación

En virtud del 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». No obstante, la valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social en caso de reclamación por parte del trabajador, mediante el procedimiento de impugnación de sanciones regulado en los arts. 114 y 115 de la LRJS.

Como establece la STC n.º 17/2000, rec. de amparo 1.628/1996, 31 de enero de 2000, ECLI:ES:TC:2000:17, «(...) el empresario, en nuestro sistema legal, tiene atribuido un llamado poder disciplinario que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad, siendo su contrapartida “el correlativo derecho del trabajador, además de otras garantías, de instar y obtener en la vía judicial laboral la revisión de la conformidad a derecho de tal decisión empresarial”».

A excepción de las causas de despido, el Estatuto de los Trabajadores no establece una clara tipificación de las conductas sancionables, de este modo, **corresponde al empresario elegir la sanción que estime oportuna dentro de las limitadas en la negociación colectiva.**

A TENER EN CUENTA. Para que la empresa pueda imponer una sanción al trabajador esta debe encontrarse tipificada como tal en el convenio colectivo de aplicación.

Los límites que se han de observar sobre las sanciones son los siguientes:

1. Las personas trabajadoras «(...) 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**» (art. 58.1 del ET).
2. 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** (art. 58.3 del ET).
3. Moderación en el ejercicio de la facultad disciplinaria, de forma que exista una **proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta**.
4. La potestad sancionadora ha de ejercerse **sin vulnerar el principio de igualdad y la prohibición de discriminaciones**.
5. **Criterio individualizador**, en cuanto se ha de atender a la singularidad de cada caso.
6. Principio de **presunción de inocencia**.
7. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre **revisables ante la jurisdicción social**.
8. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá **comunicación escrita** al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

9. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, derecho a la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal (art. 68 a) del ET).
10. Para que una desobediencia en el trabajo sea susceptible de ser sancionada como despido es necesario que se trate de un **incumplimiento grave, trascendente e injustificado**.

¿QUÉ HA DE TENERSE EN CUENTA A LA HORA DE IMPONER UNA SANCIÓN A LA PERSONA TRABAJADORA?



RESOLUCIONES RELEVANTES**STSJ de Navarra n.º 298/2021, 7 de octubre de 2021,
ECLI:ES:TSJNA:2021:529**

La empresa en la comunicación remitida al trabajador no indicó la fecha de efectos de la sanción, demorando su efectividad al momento en que la sanción resultase firme.

«(...) no se incumple la exigencia de consignar la fecha de efectos de la sanción cuando se demora dicha fecha al momento en que la sanción sea firme o a cualquier otro, pues nada impide que en la fijación de aquellos tal fecha se demore, con posposición incluso a la del transcurso del plazo legalmente establecido para su impugnación».

«(...) no puede afirmarse que, en el presente caso, la comunicación de la sanción no indique la fecha de efectividad de la sanción, sino que tal efectividad queda referida al momento en que dicha sanción adquiera firmeza. En la comunicación se dice que la sanción deberá cumplirse “en las fechas que se le comuniquen una vez que la sanción alcance su firmeza”, expresión que a diferencia de lo que afirma la parte recurrente sí concreta la fecha de efectos de la sanción que se cumplirá una vez que la misma alcance firmeza. El mero hecho de que se establezca que la empresa comunicará al trabajador las fechas no es sino una referencia al hecho de que cuándo se produzca la firmeza de la sanción, y no antes, se establecerán las fechas de cumplimiento, no existiendo por tanto imprecisión alguna determinante de una posible nulidad de la sanción».

**STSJ de Extremadura n.º 247/2011, de 26 de mayo de 2011,
ECLI:ES:TSJEXT:2011:874**

«(...) el Tribunal Supremo, en Sentencia de 2 de abril de 1.992, ha declarado que “las infracciones que tipifica el art. 54.2 ET, para erigirse en causa que justifiquen sanción de despido, han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario, análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que tales infracciones (...)”.

STSJ de Andalucía n.º 247/2004, de 26 de junio, ECLI:ES:TSJAND:2004:3687

«Como ha declarado el Tribunal Constitucional el principio de presunción de inocencia es de escasa aplicabilidad en el proceso laboral, incluso en el supuesto del despido disciplinario basado en el incumplimiento contractual del trabajador, pues las normas contenidas en el artículo 1214 del Código Civil y en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores cubren las exigencias que latan en el mencionado derecho fundamental (SSTC 81/1988 de 28 de abril y 53/1995 de 23 de febrero). Además, la presunción de inocencia, por ser tal, cede tras la prueba, incluso mínima, si es suficientemente acreditativa de la culpabilidad, siempre que se lleve a efecto algún acto probatorio encaminado a acreditar la culpabilidad del trabajador, según sentencia del Tribunal Supremo de 19 de diciembre de 1989. En el mismo sentido, la sentencia del Tribunal Constitucional 153/00 de 12 de junio de 2000, exige que la imputación efectuada al trabajador para extraer una consecuencia jurídica tan grave como el despido precisa del suficiente respaldo probatorio y no de simples conjeturas o sospechas».

CUESTIÓN**¿Qué es una multa de haber?**

La multa de haber —según establece la STS n.º 582/2021, de 27 de mayo, ECLI:ES:TS:2021:2264— «(...) consiste en la detracción de salario devengado o al que el trabajador tiene derecho». El empresario no puede interponer una multa de haber, estando prohibida en el art. 58.3 del ET.

FRAUDES E INCUMPLIMIENTOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

PASO A PASO

La gestión del personal constituye el eje central de la actividad empresarial y, en este sentido, el poder de dirección se revela como la herramienta fundamental para dirigir el cómo, cuándo y dónde del quehacer profesional del trabajador. Paralelamente, el poder disciplinario se erige como mecanismo corrector ante incumplimientos laborales, siendo vital para el mantenimiento del orden y la disciplina en el trabajo.

Nuestra obra pretende ser un marco de referencia, no sólo para identificar o tipificar correctamente posibles incumplimientos laborales, sino también para dotar a las empresas del conocimiento necesario para ejercer aspectos disciplinarios o sancionadores dentro de un escenario jurídico adecuado al actual entorno laboral. Para ello, se abordan, entre otras cuestiones de interés, el poder de dirección y sus límites, el régimen sancionador —con especial atención a la aplicación de sanciones y sus necesidades procedimentales—, los incumplimientos contractuales que pueden originar un despido disciplinario y sus posibles repercusiones, o las garantías a tener en cuenta en el proceso de despido, desde la imputación del incumplimiento y su notificación, a las procesales en caso de una eventual reclamación judicial.

En esta tercera edición de la guía, junto a las notas aclaratorias sobre cada punto, doctrina judicial comentada, esquemas y prácticos resueltos, se abordan los temas de mayor actualidad en este momento en relación a la prueba y su obtención para las sanciones o despido disciplinario: la videovigilancia, el posible monitoreo del correo electrónico, la geolocalización, el uso de detectives, las repercusiones de las publicaciones en redes sociales y el *WhatsApp*.



www.colex.es



PVP 20,00 €

ISBN: 978-84-1194-246-1



9 788411 942461