CMI Higher Education
CONSCIOUS MANAGEMENT INSTITUTE
JOURNAL

ISSN 2792-5404 · Vol. 3, Núm. 1 (2024)
https://journal.cmi.es
Acceso abierto diamante · CC BY 4.0

ARTÍCULO

La ejecución del despido disciplinario en las empresas socialmente responsables

The Enforcement of Disciplinary Dismissal in Socially Responsible Companies

Santos Manuel Cavero López

PUBLICADO
10 de abril de 2024

CÓMO CITAR
Cavero López, S. M. (2024). La ejecución del despido disciplinario en las empresas socialmente responsables. *Conscious Management Journal*, *3*(1), Artículo 1. https://doi.org/10.52066/cmi.v3i1.11

LICENCIA
© 2024 los autores. Artículo de acceso abierto bajo licencia Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

NOTA
El artículo se reproduce tal como se publicó originalmente; esta portada y la página «Frases clave para citar» se añadieron por la revista en 2026.

LA EJECUCIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN LAS EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES

Resumen:

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se define en el compromiso de una organización con la sociedad y el entorno en que se desarrolla. En ese compromiso, se hacen necesarias buenas prácticas de gestión organizacional alineadas con las estrategias de responsabilidad social que configuren el marco de actuación de las organizaciones. En este contexto, figuras jurídicas como el despido disciplinario, habitual en las organizaciones, decisión crítica que afecta de manera directa a sus trabajadores, también puede ser llevado a cabo de manera responsable. El trabajo define los conceptos de responsabilidad social, despido disciplinario (en la normativa española vigente) y buenas prácticas, y propone una metodología de ejecución responsable del despido disciplinario que las organizaciones pueden implementar, dentro de sus estrategias de responsabilidad social corporativa.

***Palabras Clave**: responsabilidad social corporativa, buenas prácticas, sostenibilidad, despido, despido disciplinario.*

Abstract:

Corporate Social Responsibility (CSR) is defined as an organization's commitment to society and the environment in which it operates. This commitment requires good organizational management practices aligned with the social responsibility strategies that shape the framework of action of the organizations. In this context, legal figures such as disciplinary dismissal, common in organizations, a critical decision that directly affects their workers, can also be conducted in a responsible manner. The paper defines the concepts of social responsibility, disciplinary dismissal (in the current Spanish regulations) and good practices and proposes a methodology for the responsible execution of disciplinary dismissal that organizations can implement as part of their corporate social responsibility strategies.

***Key words:** corporate social responsibility, best practices, sustainability, dismissal, disciplinary dismissal.*

_

Frases clave para citar / Key Quotes for Citation

Clasificación temática / Classification codes:

- **JEL Classification:** M14, K31, M12, J63
- **OECD FOS Code:** 5.05 (Law) / 5.02 (Economics and Business)

¿Cómo citar este artículo? / How to cite this article:

Cavero López, S. M. (2024). La ejecución del despido disciplinario en las empresas socialmente responsables. *Conscious Management Journal*, *3*(1), Artículo 1. https://doi.org/10.52066/cmi.v3i1.11

Frases clave / Key Quotes:

- **Procedimiento de despido responsable / Responsible dismissal procedure:**
  «En el marco del Derecho laboral español, el despido disciplinario puede ejecutarse de forma socialmente responsable mediante cuatro etapas: investigación interna exhaustiva e imparcial, comunicación clara y transparente, respeto de los derechos laborales y apoyo y orientación al trabajador despedido, incluido el outplacement.» — Cavero López (2024), *Conscious Management Journal*, 3(1).
  "Within Spanish labour law, disciplinary dismissal can be carried out in a socially responsible way through four stages: a thorough and impartial internal investigation, clear and transparent communication, respect for the worker's statutory rights, and support and guidance for the dismissed employee, including outplacement."

- **Integración de la RSC en el despido / Embedding CSR in dismissal:**
  «Integrar la RSC en el despido disciplinario exige evaluar previamente su impacto y las alternativas correctivas, fomentar el diálogo y la negociación, invertir en formación como medida preventiva y revisar de forma continua las políticas de despido de la organización.» — Cavero López (2024), *Conscious Management Journal*, 3(1).
  "Embedding CSR in disciplinary dismissal requires a prior assessment of its impact and of corrective alternatives, the promotion of dialogue and negotiation, investment in training as a preventive measure, and the continuous review of the organisation's dismissal policies."

- **Más allá del cumplimiento legal / Beyond legal compliance:**
  «El despido disciplinario responsable va más allá del estricto cumplimiento de los requisitos legales: preserva los derechos de los trabajadores, minimiza los impactos negativos sobre ellos, sus familias y la comunidad, y fortalece la reputación de la empresa y su relación con la sociedad.» — Cavero López (2024), *Conscious Management Journal*, 3(1).
  "Responsible disciplinary dismissal goes beyond strict compliance with legal requirements: it safeguards workers' rights, minimises adverse effects on employees, their families and the wider community, and strengthens the firm's reputation and its relationship with society."

1. Introducción

Sabemos por el art. 1.101 del Código Civil[1] que el empresario se encuentra sujeto a un régimen de responsabilidad conocido como el principio de responsabilidad universal por el que todos los bienes, propiedades y derechos que componen el patrimonio del empresario o sociedad deudora, así como los que se adquieran posteriormente, estarán destinados a cumplir con sus obligaciones y compromisos, de modo que el empresario es la figura responsable de cumplir con todas sus obligaciones legales, contractuales, cuasicontractuales y extracontractuales, entre las que se incluye de manera directa su responsabilidad con los trabajadores y con el entorno en el que presta sus actividades.

Teniendo en consideración el alcance de esta responsabilidad del empresario, este artículo se centra en el despido disciplinario del trabajador, a consecuencia de un incumplimiento grave y culpable, que se conforme como justa causa de despido, en virtud a lo establecido en la legislación laboral ordinaria en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, que incorpora los incumplimientos que derivan en la sanción de despido disciplinario[2].

Al mismo tiempo, la empresa tiene responsabilidad social respecto a la sociedad y a sus grupos de interés, de los que el trabajador forma parte como uno de los más relevantes. Es por ello por lo que la actuación en caso de despido disciplinario debe realizarse satisfaciendo los principios de responsabilidad de la organización, que van más allá del cumplimiento estricto de las normas.

2. La Responsabilidad Social Corporativa

2.1. Concepto de Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) tiene sus raíces en el concepto más amplio de responsabilidad social, que ha evolucionado a lo largo del tiempo para abarcar un enfoque más integral y estratégico en el ámbito empresarial. Para comprender mejor esta evolución, es importante revisar los antecedentes históricos de la RSC, considerando que existe una seria dificultad para alcanzar una definición clara y aceptada para este concepto a la hora de incorporar los elementos que la componen y que una empresa debe cumplir para alcanzar la consideración de socialmente responsable (Crespo, 2010), ya que la literatura identifica tres tipologías de definiciones: las elaboradas por las instituciones, las surgidas por las investigaciones y las usadas popularmente vinculadas con la realización de acciones que van 'más allá' de las normas.

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

[2] Art. 54.2 del 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: "*Se considerarán incumplimientos contractuales: a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo; c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado; f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; y, g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa*".

El concepto de responsabilidad social tiene sus primeras manifestaciones a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, cuando algunas empresas comenzaron a asumir un rol más activo en la mejora de las condiciones de trabajo y el bienestar de sus empleados. Estas acciones se centraban principalmente en aspectos laborales, como la reducción de jornadas laborales y la implementación de políticas de seguridad en el trabajo, las más importantes y necesarias en aquellos tiempos.

En la década de 1950, la responsabilidad social adquiere un mayor protagonismo con la publicación del libro "Social Responsibilities of the Businessman" de Howard R. Bowen. En esta obra, Bowen argumenta que las empresas deben asumir responsabilidades más allá de sus intereses económicos y deben considerar el impacto social que sus actividades producen: por estas afirmaciones este autor es considerado como uno de los pioneros de la responsabilidad social de las corporaciones (García-Santos y Madero-Gómez, 2016).

Durante las décadas siguientes, la noción de responsabilidad social se fue expandiendo gradualmente para incluir aspectos relacionados con el medio ambiente, los derechos humanos, la diversidad y otros temas relevantes para la sociedad en general. A consecuencia de esta evolución, las organizaciones comenzaron a adoptar prácticas de RSC en respuesta a las nuevas demandas y exigencias de sus consumidores y clientes, a las presiones regulatorias y a relevantes consideraciones éticas, que también entraron en juego. De hecho, las dimensiones de la RSC igualmente fueron ampliadas, pasando a ser cuatro: obligaciones económicas, legales, éticas y discrecionales, como Carroll planteó en 1979 (Arévalo y Escobar, 2018).

En las últimas décadas se ha producido una nueva evolución significativa hacia una práctica empresarial más integral y estratégica de la RSC, por la que las empresas han reconocido que la responsabilidad social no solo implica cumplir con las obligaciones legales y éticas, sino que también supone generar valor compartido para la sociedad y para el negocio que realizan. Se ha desarrollado una perspectiva más holística de la RSC, que considera no solo el impacto directo de las operaciones empresariales, sino también las cadenas de suministro, las comunidades locales, e incluso, la gestión responsable de los recursos naturales. De hecho, se ha evolucionado desde un concepto de RSC puramente económico a otro estructurado en un triple objetivo, denominado ‘Triple Bottom Line’, que incorpora en la definición además de los efectos económicos, los impactos sociales y medioambientales de la actividad empresarial (Martínez y Rodríguez, 2013).

Esta nueva evolución ha llevado necesariamente a un enfoque más proactivo por parte de las empresas, con el objetivo de integrar la RSC en su estrategia corporativa y en sus operaciones diarias, buscando el impacto a corto plazo también de sus actividades. En línea con lo recién indicado, se han desarrollado estándares y marcos de referencia, como los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, entre otros muchos, que proporcionan orientación sobre cómo gestionar y comunicar la RSC de manera efectiva tanto a la sociedad como al entorno empresarial en el que las empresas se desenvuelven.

En conclusión, la RSC ha experimentado una transformación significativa desde sus raíces en el concepto de responsabilidad social hasta convertirse en una práctica empresarial más integral y estratégica, desarrollo de la RSC que refleja la creciente conciencia de las empresas sobre su importante papel en la sociedad y la relevancia de generar valor compartido a largo plazo a través de la implementación de sus objetivos estratégicos.

A continuación, y para facilitar la comprensión de esta evolución de conceptualización, se presentan algunas definiciones de importantes instituciones internacionales con experiencia en Responsabilidad Social Corporativa (RSC):

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1921), en la que la RSC se refiere a la forma en que las empresas consideran las repercusiones de sus actividades en la sociedad y en cómo afirman y expresan los principios y valores que las rigen, tanto internamente como en su relación con otros actores: la RSC se conforma como una iniciativa voluntaria de las empresas que abarca actividades que van más allá del mero cumplimiento de la ley.

- El Banco Mundial (1944) indica que la RSC se basa en el reconocimiento de que las empresas tienen derechos y responsabilidades que trascienden la maximización de ganancias a corto plazo.

- El Libro Verde de la Comisión Europea (2001) define la RSC como la "integración voluntaria, por parte de las empresas, de preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y relaciones con sus interlocutores". Es un concepto en el que las compañías deciden contribuir de manera voluntaria a una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio, incluyendo manifestaciones en la integración de la igualdad de género en la RSC de las empresas (Gil, 2013). En 2011, la Comisión Europea revisó esta definición, ampliándola para incluir las acciones empresariales que superan las obligaciones legales hacia la sociedad y el medio ambiente, ya que para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben integrar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, sus preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, así como el respeto a los derechos humanos y las inquietudes de los consumidores, incorporándolas en su estrategia empresarial y operaciones, con el fin de maximizar la creación de valor compartido y prevenir y mitigar las consecuencias adversas, con el objetivo de alcanzar un máximo nivel de bienestar social (Server y Villalonga, 2005).

- El Informe de la Subcomisión Parlamentaria para promover la RSC del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE, 2007) subraya que la responsabilidad social empresarial implica, además del estricto cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria por parte de la empresa de preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos en su gobierno, gestión, estrategia, políticas y procedimientos, lo que logra mediante una relación y diálogo transparentes con los grupos de interés, y asumiendo la responsabilidad de las consecuencias e impactos derivados de sus acciones.

En resumen, estas definiciones de instituciones internacionales reconocidas destacan la importancia de la RSC como una iniciativa voluntaria por parte de las empresas para considerar su impacto social, medioambiental y ético, trascendiendo así sus obligaciones legales y maximizando la creación de valor compartido con sus partes interesadas.

Otra definición de peso se encuentra en el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), para el que la RSC implica no solo el cumplimiento estricto de las obligaciones legales, sino también la integración voluntaria de preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos en la gestión y estrategia empresarial: esto implica un obligado diálogo transparente con sus grupos de interés y la asunción de las consecuencias de las acciones empresariales.

Por su parte, diversos académicos y expertos han ofrecido sus propias perspectivas sobre la RSC, en la que algunos enfatizan la importancia de la sostenibilidad ambiental y la responsabilidad hacia las generaciones futuras, y otros resaltan la necesidad de abordar los impactos sociales de las empresas, incluyendo la promoción de condiciones laborales justas y el respeto a los derechos humanos, que se encuentran recogidos en la bibliografía.

Conclusión de lo anterior es que la RSC se define como un concepto multifacético que ha evolucionado a lo largo del tiempo, y en donde las diferentes definiciones y enfoques

presentados por instituciones, académicos y expertos resaltan la importancia de considerar las repercusiones sociales, medioambientales y éticas de las actividades empresariales, y que igualmente implica un compromiso voluntario de las empresas de ir más allá del cumplimiento legal obligatorio y contribuir activamente al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad en su conjunto, ya que en ella es donde realiza su actividad.

Es por ellos fundamental que las empresas adopten un enfoque estratégico y holístico de la RSC, integrando las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas en su gobernanza, su modelo de gestión y su proceso de toma de decisiones; además de incorporar la colaboración y el diálogo transparente con los grupos de interés como factores clave que le faciliten maximizar el impacto positivo y minimizar las consecuencias adversas de sus acciones empresariales.

En virtud a lo anterior, la RSC no solo trata de cumplir con las obligaciones legales, sino de asumir una responsabilidad activa en la creación de valor compartido y en la construcción de una sociedad más justa y sostenible: el análisis de las diferentes definiciones y enfoques de la RSC ayuda a comprender su alcance y a promover su implementación efectiva en el ámbito empresarial.

2.2. Evolución de la RSC durante el siglo XXI

La RSC, como se ha expuesto anteriormente, ha experimentado una evolución significativa también en el siglo XXI: las empresas han pasado de considerarla como una práctica opcional a convertirla en un elemento central de su estrategia empresarial y ventaja competitiva. Así, las empresas han comenzado a comprender que la RSC no solo es una cuestión ética o moral, sino que también es una oportunidad para generar valor a largo plazo: de hecho, los consumidores, clientes e inversores se muestran y manifiestan cada vez más interesados en el impacto social y ambiental de las empresas, lo que ha llevado a un cambio en la percepción empresarial de la RSC. De hecho, en lugar de ser considerada como una actividad aislada, la RSC se ha convertido en una parte integral de la estrategia empresarial, debiendo las empresas adoptar un enfoque más estratégico y holístico de la RSC, y reconociendo que las preocupaciones sociales y ambientales son fundamentales para el éxito a largo plazo de los objetivos estratégicos, la visión de la organización y la realización de su misión.

Siguiendo lo citado, la sostenibilidad se ha convertido en un tema central en la agenda de la RSC en el siglo XXI, y para ello, las empresas están adoptando prácticas más sostenibles en términos de gestión de recursos, reducción de emisiones, eficiencia energética y conservación del medio ambiente. Incorporación en la agenda de las empresas de la mano de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que han brindado un marco global para orientar las acciones de las empresas hacia metas específicas de desarrollo sostenible.

En el siglo XXI, igualmente está teniendo lugar un cambio hacia una mayor participación de los grupos de interés en las prácticas de RSC de las empresas: los consumidores, los empleados, las comunidades locales y otras partes interesadas que conforman sus ‘grupos de interés’, desempeñan un papel activo en el fomento de la responsabilidad corporativa. Las empresas reconocen así la importancia de establecer un diálogo transparente y colaborativo con estos grupos para abordar sus preocupaciones y expectativas, con la meta de satisfacerlas en la medida de sus posibilidades y responsabilidades.

La medición y la divulgación de los impactos sociales y ambientales de las empresas han mejorado significativamente en el siglo XXI, con la implementación por ejemplo de estándares internacionales como la Global Reporting Initiative (GRI), que han facilitado la estandarización

y comparabilidad de la información sobre la RSC, apoyándose de manera estratégica en la tecnología, que ha desempeñado un papel clave en la recopilación de datos y en la creación de informes más transparentes y accesibles.

La evolución de la RSC en el siglo XXI está transformando la forma en que las empresas abordan los aspectos sociales, ambientales, económicos y éticos de sus operaciones, dejando de ser una práctica aislada para convertirse en una parte integral de la estrategia y planificación de las organizaciones, ya que se reconoce sin la menor duda que la RSC no solo es una responsabilidad ética, sino que también es una oportunidad para generar valor a largo plazo y construir relaciones sólidas con los grupos de interés, lo que desemboca en la obtención de diferencias y ventajas competitivas.

Es por estas razones por los que la sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible han ganado protagonismo directo en la agenda de la RSC, al tiempo que los grupos de interés desempeñan un papel más activo en la promoción de prácticas responsables, y en los que la medición y la divulgación transparente de los impactos sociales y ambientales, no sólo han mejorado la acción responsable y sostenible de las compañías, sino que han contribuido a una mayor transparencia y rendición de cuentas, exigencia de la sociedad actual.

La evolución de la RSC en el siglo XXI refleja al mismo tiempo una mayor conciencia y un amplio compromiso de las empresas hacia la sostenibilidad y el bienestar de la sociedad, ya que se ha convertido en una herramienta poderosa para generar un impacto positivo y construir un futuro más sostenible. De esto resulta que en los últimos años haya habido un notable impulso hacia la promoción de prácticas empresariales responsables, enmarcadas en la noción de RSC, y en las que instituciones internacionales como la Organización de la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han desempeñado un papel crucial en la promoción de estándares internacionales de cumplimiento en esta área.

Importante es reconocer que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha asumido un papel destacado en la promoción del respeto a los Derechos Humanos y en la protección del medioambiente a través de normas internacionales: uno de los hitos más significativos ha sido el lanzamiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en 2015, como una iniciativa que continúa la agenda de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) marcados en el año 2000. Los ODS, como se conoce, consisten en 17 objetivos y 169 metas, que abarcan diversas áreas de acción, como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible, la paz y la justicia, entre otros. La adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible por parte de los 193 países miembros de la ONU, durante la cumbre celebrada en Nueva York, ha marcado un hito importante en este proceso de abordar la problemática mundial de manera conjunta.

En otro orden de cosas, y en términos empresariales, la responsabilidad social debe también reconocerse como una construcción de "valor compartido" entre la empresa y la sociedad. Las empresas han sido consideradas, cada vez más en los últimos tiempos, como una de las causas principales de los problemas sociales, ambientales y económicos que están teniendo lugar en mundo, lo que ha llevado a una disminución de su legitimidad. La creación de valor compartido surge pues, como una estrategia para vincular el progreso económico empresarial con el desarrollo social, que implica políticas y prácticas operativas que aumentan la competitividad de la empresa mientras, al mismo tiempo, participa en la mejora de las condiciones sociales y económicas de las comunidades en las que opera (Porter y Kramer, 2011).

La creación de valor compartido implica la reconceptualización de productos y mercados, la redefinición de la productividad de la cadena de valor y el fomento de la organización de

clústeres locales. Para lograr esto, las empresas deben integrar la RSC en su modelo de negocio principal y aprovechar sus capacidades para maximizar la creación de valor compartido, lo que conlleva identificar las áreas de impacto de las operaciones empresariales y cómo generar valor compartido, establecer relaciones de diálogo con los grupos de interés, integrar la RSC en los marcos institucionales, considerar la RSC como fuente de innovación y oportunidades, y como factor de generación de ventajas competitivas y diferenciales.

En conclusión, en el siglo XXI, se está produciendo una evolución significativa en el enfoque de la RSC, impulsada por instituciones internacionales y por la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por Naciones Unidas. Las empresas han sido llamadas a integrar la RSC en su modelo de negocio y a generar valor compartido con la sociedad, y en el que conceptos como el valor compartido implican una redefinición de las prácticas empresariales y una mayor consideración de los impactos sociales y ambientales en la toma de decisiones empresariales: en un enfoque que beneficia tanto a las empresas como a la sociedad en general, y que contribuye a un desarrollo sostenible y equitativo, también en el ámbito laboral de los trabajadores.

3. El despido disciplinario

El despido disciplinario es una figura central en el ámbito del derecho laboral, que permite al empleador poner fin al contrato de trabajo por incumplimiento grave del trabajador. Es una modalidad de extinción del contrato de trabajo, entre las establecidas en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores en la legislación laboral común española, sufriendo su concepto una importante evolución a lo largo del tiempo. Así, en un principio el despido disciplinario se basaba en la idea de una falta grave cometida por el trabajador que justificaba su despido inmediato y sin derecho a indemnización, propio de la época liberal de entonces, donde se impuso una actividad limitada del Estado en materia de regulación legislativa. A medida que se han desarrollado las normativas laborales y la jurisprudencia, gracias también al desarrollo de las relaciones laborales, se ha ido precisando el alcance y las condiciones para que se pueda aplicar esta figura, en una alineada evolución adecuada a cada momento y a cada etapa de la historia (Del Río, 2022).

Importante es citar que el Código Civil de 1889 sentó las bases para el reconocimiento del despido disciplinario como una forma de terminación del contrato de trabajo, como así reconocía en su artículo 1.124[3], al establecer que las partes podían poner fin al contrato por incumplimiento de las obligaciones laborales: esta disposición sentó las bases para el desarrollo posterior de la figura del despido disciplinario en la legislación laboral actual.

Posteriormente, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 fue igualmente una norma clave en la consolidación del despido disciplinario como institución jurídica en España, estableciendo nueve categorías dentro del despido justificado, en un sistema de relaciones laborales basado en la seguridad en el empleo en respuesta a la exigida flexibilidad salarial que las empresas demandaban (Malo, 2005). Esta ley estableció en su artículo 76.8 la facultad del empleador de

[3] Art. 1.124 del Código Civil: "*La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe. El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible. El Tribunal decretará la resolución que se reclame, a no haber causas justificadas que le autoricen para señalar plazo. Esto se entiende sin perjuicio de los derechos de terceros adquirentes, con arreglo a los artículos 1.295 y 1.298 y a las disposiciones de la Ley Hipotecaria*".

despedir al trabajador de manera justificada, fijando en su art. 77 las denominadas causas justas de despido, sin derecho a indemnización (art. 81), al mismo tiempo que fijó ciertas garantías procesales para el trabajador, como la necesidad de un previo expediente disciplinario.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980, supuso un hito en la regulación del despido disciplinario en España. En su artículo 54, estableció de forma detallada las causas justas que pueden dar lugar a un despido disciplinario, así como los procedimientos y garantías que deben seguirse, al igual que la determinación de una fórmula fija para el cálculo de la debida indemnización[4]. Esta normativa ha sido objeto de diversas reformas a lo largo del tiempo, pero mantiene su estructura fundamental en la legislación laboral actual.

3.1. Evolución jurisprudencial del despido disciplinario

En sus primeras etapas, la jurisprudencia adoptó una interpretación restrictiva de las causas justas de despido disciplinario: se requería que las faltas cometidas por el trabajador fueran graves y culpables para justificar la terminación y extinción del contrato de trabajo, en una interpretación más restrictiva basada en la idea de que el despido disciplinario debía ser una medida extrema que debía aplicarse de manera cautelosa para evitar abusos por parte de los empleadores. Esta visión restrictiva, reflejada en múltiples sentencias a lo largo, puede observarse en la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de marzo de 1985 (ECLI:ES:TS:1985:2), que estableció que el despido disciplinario debía ser "un incumplimiento grave y culpable del contrato de trabajo por parte del actor".

Sin embargo, a medida que la jurisprudencia evolucionó, se produjo un cambio hacia una interpretación más flexible de las causas justas de despido disciplinario. Se reconoció, que no todas las faltas graves debían ser necesariamente culpables para justificar la terminación del contrato, ya que debía tenerse en cuenta el contexto y las circunstancias específicas de cada caso, permitiendo una apreciación más amplia de las situaciones en las que el despido disciplinario era procedente. Esta evolución hacia una interpretación más flexible se ha visto reflejada en numerosas sentencias así como por el art. 4 del Convenio 158 de la OIT[5] en lo que respecta al derecho internacional general, por lo que la gravedad de los hechos que justifican el despido debe ser apreciada en función de las circunstancias concretas de cada caso, como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña señala compilando sentencias anteriores (ECLI:ES:TSJCAT:2021:1586).

Importante es señalar que la normativa europea también ha influido en la interpretación del despido disciplinario en España, ya que las directivas europeas sobre protección de los trabajadores han introducido criterios adicionales que deben tenerse en cuenta al evaluar la procedencia de un despido disciplinario, estableciendo criterios que incluyen la proporcionalidad de la medida disciplinaria, la necesidad de garantizar el derecho de defensa del trabajador y la consideración de alternativas menos perjudiciales al despido. La influencia de la normativa europea se ha visto reflejada en sentencias como la del Tribunal de Justicia de

[4] Art. 56 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores "*Uno. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de las siguientes percepciones económicas, que deberán ser fijadas en aquélla: a) En todo caso, a una indemnización, cifrada en cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades. b) A una cantidad Igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique la sentencia de la jurisdicción competente o hasta que haya encontrado otro empleo si tal colocación es anterior a dicha sentencia y se pruebe por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación*".

[5] Art. 4 del Convenio 158 de la OIT: "*No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio*".

la Unión Europea de 15 de noviembre de 2015 (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743), que estableció, en interpretación del artículo 1 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros, que "el despido (…) concepto debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento (sentencias Comisión/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, apartados 49 a 51, y Agorastoudis y otros, C-187/05 a C-190/05, EU:C:2006:535, apartado 28)".

La reciente Directiva (UE) 2019/1158 (traspuesta en 2022 en España) determina la obligatoriedad de los Estados miembros, por ejemplo, a adoptar las medidas necesarias para la prohibición del despido en los casos de relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, en línea a lo dispuesto en el art. 153.1,i) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en el art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (Dormido, 2022).

En conclusión, la evolución jurisprudencial del despido disciplinario en España ha ido desde una interpretación inicialmente restrictiva hasta una interpretación más flexible, que tiene en cuenta el contexto y las circunstancias específicas de cada caso. Además, la influencia de la normativa europea ha introducido criterios adicionales que deben considerarse al evaluar la procedencia de un despido disciplinario. Esta evolución jurisprudencial ha contribuido a una mayor comprensión y aplicación del despido disciplinario en el ámbito laboral.

No ha de olvidarse que en el ámbito jurídico laboral, el despido disciplinario es una medida extrema que puede tomar el empleador en caso de incumplimientos graves por parte del trabajador, como señala la sentencia del Juzgado de lo Social (ECLI:ES:JSO:2022:5693), al determinar de manera indubitada por las sentencias dictadas en esta misma línea, que el despido disciplinario constituye una decisión del empresario tomada de manera unilateral, con el objetivo de proceder a la extinción del contrato de trabajo por haberse producido un incumplimiento grave y culpable del trabajador, causa de extinción de la relación laboral conforme al art. 49.1.k) del Estatuto de los Trabajadores y que se especifica su regulación en diversos preceptos de la legislación laboral sustantiva (arts. 54, 55, 56 y 57 del Estatuto de los Trabajadores) y de la legislación procesal laboral (arts. 103 a 113 y arts. 278 a 286 y 297 a 302 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social). El despido disciplinario, sigue dirimiendo la sentencia, se conforma como la sanción más grave a disposición del empresario hacia su trabajador y su comportamiento, conectada con la técnica de resolución de contrato por incumplimiento establecida por el derecho común (art. 1.124 del Código Civil).

3.2. Causas de Despido según el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores regula las causas de despido disciplinario, enumerando un conjunto de situaciones en las cuales el empleador puede proceder a la rescisión del contrato laboral. A continuación, se examinan las principales causas de despido y se presentan sentencias relevantes que ejemplifican cada una de las distintas situaciones contempladas en la norma.

Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo (art. 54.2.a))

Las faltas de asistencia o puntualidad injustificadas constituyen otra causa justa de despido disciplinario de acuerdo con el artículo 54.2.a) del Estatuto de los Trabajadores: si un trabajador incurre de forma reiterada en faltas de asistencia o puntualidad sin una justificación válida, puede dar lugar a la terminación del contrato laboral.

La jurisprudencia ha ahondado en la interpretación de esta causa de despido disciplinario, estableciendo que las faltas de asistencia o puntualidad deben ser reiteradas y suponer un

incumplimiento grave de las obligaciones laborales. En la sentencia ECLI:ES:TSJICAN:2022:3457, el Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife sostiene que la reiteración de las faltas y su gravedad son elementos determinantes para considerarlas como causa justa de despido. Es decir, no basta con una falta aislada, sino que deben existir múltiples incumplimientos que afecten de manera significativa al desarrollo normal del trabajo y causen perjuicio a la empresa. Señala también la sentencio referida que para abordar el comportamiento injustificado dentro de una empresa, es necesario identificar y analizar una serie de acciones que son incompatibles con el buen funcionamiento de la organización; acciones que deben examinarse en su contexto específico, teniendo en cuenta los efectos que tienen en la empresa y en la persona responsable, y que, la resolución debe adaptarse a las circunstancias únicas del caso, reconociendo al mismo tiempo la importancia del elemento humano. De hecho, continúa la sentencia "el TS de 7 de julio de 2018 señala que el art. 54.2. a) ET, reputa incumplimiento contractual determinante de despido las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo. Indica que el supuesto normativo se integra por dos elementos: la reiteración de la conducta, condicionante de la gravedad requerida por el apartado 1 del mencionado precepto y la inexistencia de una causa legítima que justifique las faltas, vinculado a la exigencia de culpabilidad".

Para que estas faltas sean consideradas como incumplimientos graves, deben ser por tanto injustificadas, es decir, que el trabajador no puede alegar una causa válida o motivo legítimo para su ausencia o retraso. Además, la gravedad de las faltas también se evalúa en función de su impacto en la organización laboral y su repetición a lo largo del tiempo.

Es importante señalar que, al igual que en el caso anterior, la carga de la prueba recae en el empleador, quien debe aportar pruebas contundentes que demuestren de manera fehaciente la reiteración de las faltas injustificadas y su impacto negativo en la organización laboral.

La doctrina académica ha profundizado en el análisis de esta causa de despido disciplinario, abordando los requisitos y las consecuencias jurídicas de las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido disciplinario.

En resumen, las faltas de asistencia o puntualidad injustificadas y reiteradas pueden dar lugar a un despido disciplinario, deben ser consideradas como un incumplimiento grave de las obligaciones laborales y afectar significativamente al desarrollo normal del trabajo, y la jurisprudencia y la doctrina académica analizan los criterios para determinar la reiteración y la gravedad de estas faltas, así como la carga de la prueba que recae en el empleador

La indisciplina o desobediencia en el trabajo (art. 54.2.b))

La indisciplina o desobediencia en el trabajo del empleador es una de las causas justas de despido disciplinario contempladas en el artículo 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, norma por la cual si un trabajador incumple de manera grave y reiterada las órdenes impartidas por su empleador, ello puede dar lugar a la terminación del contrato laboral.

La jurisprudencia ha profundizado en la interpretación y aplicación de esta causa de despido disciplinario. En la sentencia ECLI:ES:TSJCAT:2004:9640, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña establece que se requiere una desobediencia grave y reiterada que afecte al normal desarrollo de la relación laboral, lo que implica necesariamente que la conducta del trabajador debe ser lo suficientemente significativa y persistente como para perturbar el funcionamiento regular de la empresa y generar un perjuicio importante para el desarrollo de las actividades laborales. Atendiendo a lo anterior, para que un trabajador sea objeto de la sanción disciplinaria más grave, que es el despido, su desobediencia o indisciplina debe cumplir una serie de criterios específicos: la negativa a obedecer debe ser clara y estar en contradicción directa con la orden empresarial, y el trabajador debe mostrar una resistencia persistente y repetida; la culpa debe ser atribuible al trabajador, que se niega a sabiendas a cumplir con la orden

empresarial; el comportamiento del trabajador debe tener un impacto trascendente, que no necesariamente cause daños materiales a la empresa, pero también pueden afectar a la empresa la reputación o los intereses de terceros clientes; y, por último, el comportamiento del trabajador debe carecer de justificación, como la ausencia de circunstancias que puedan excusar o mitigar sus acciones. La aplicación de la doctrina gradualista requiere una consideración exhaustiva de las circunstancias circundantes, lo que permite un análisis individualizado del comportamiento para garantizar que cualquier sanción impuesta sea proporcionada y adecuada a la circunstancia particular en cuestión.

En dicha sentencia, el Tribunal Supremo consideró que la desobediencia grave y reiterada no se limita a la mera falta puntual de cumplimiento de una orden, sino que debe haber una conducta persistente y deliberada de incumplimiento de las órdenes impartidas por el empleador, lo cual supone un menoscabo en la autoridad y la organización empresarial. Además, se enfatiza que la gravedad de la desobediencia debe evaluarse en relación con las circunstancias del caso concreto, teniendo en cuenta factores como el grado de incumplimiento, las advertencias previas, las consecuencias de la conducta y el contexto laboral.

La desobediencia se refiere por tanto a la negativa injustificada del trabajador a cumplir las instrucciones legítimas del empleador, lo que implica que el empleador tiene la facultad de impartir instrucciones razonables y necesarias para el desarrollo de la actividad laboral, y el trabajador tiene la obligación de acatarlas, ya que la negativa injustificada por cumplir dichas instrucciones puede afectar el normal funcionamiento de la empresa y dar lugar a un despido de carácter disciplinario.

Es importante destacar que, al tratarse de una causa de despido disciplinario, la carga de la prueba recae igualmente en el empleador, quien debe demostrar de manera fehaciente y mediante pruebas sólidas la existencia de la desobediencia grave y reiterada por parte del trabajador.

En resumen, y aunque la inobservancia o desobediencia de las órdenes del empleador constituye una causa justa de despido disciplinario, es necesario que exista una desobediencia grave y reiterada que afecte al normal desarrollo de la relación laboral. Por ello, la jurisprudencia ha establecido criterios que permitan evaluar la gravedad y persistencia de la desobediencia, considerando los perjuicios ocasionados y el contexto laboral.

La indisciplina laboral por su parte, se caracteriza por la realización de actos que generan una alteración en el funcionamiento regular de la empresa, pudiendo afectar la disciplina, la convivencia laboral, la productividad o la seguridad en el trabajo. Por ejemplo, actitudes disruptivas, comportamientos violentos o agresivos hacia compañeros de trabajo, incumplimiento de normas internas, entre otros, son muestras de este tipo de conductas. En este sentido, la sentencia ECLI:ES:TSJCAT:2004:9640 establece que la indisciplina implica una actuación del trabajador que perturba o altera el normal desarrollo de la actividad laboral, para lo cual señala que para que tenga lugar la existencia de indisciplina, se requiere: el hecho de que un trabajador se niegue a obedecer una orden empresarial debe ser claro y abiertamente contradictorio, y mostrar una resistencia persistente y decidida, lo que puede llevar a que el trabajador, consciente y voluntariamente, decida no cumplir con ella; el impacto puede ser trascendente y afectar a la reputación de la empresa o a los intereses de terceros clientes, y la falta de justificación puede agravar la situación; y la aplicación de la doctrina gradualista requiere un examen individualizado de la conducta para garantizar que se impongan sanciones proporcionales y apropiadas de acuerdo con las circunstancias.

En conclusión, la indisciplina o desobediencia en el trabajo es una causa de despido disciplinario cuando los actos del trabajador perturban el normal desarrollo de la actividad laboral o cuando se niega injustificadamente a cumplir con las instrucciones legítimas del

empleador, y en la que la jurisprudencia y la doctrina académica profundizan en los criterios para determinar la existencia de indisciplina o desobediencia y su gravedad en el ámbito laboral.

Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. (art. 54.2.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 representan una conducta inaceptable en el entorno laboral y constituyen una causa grave de despido disciplinario, causa contemplada en el artículo 54.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La jurisprudencia ha establecido que para que las ofensas verbales o físicas sean consideradas como causa justa de despido, es necesario que dichas conductas sean graves y tengan un impacto significativo en el ambiente de trabajo. La Sentencia ECLI:ES:TSJICAN:2019:2759 sirve de ejemplo al establecer que se debe demostrar una conducta injuriosa o agresiva que afecte a la dignidad y el respeto en el entorno laboral para que el despido disciplinario pueda tener cabida. Así, las acciones que se consideren ofensivas para el empleador, los colegas o los familiares que cohabitan de una persona están sujetas a castigo; específicamente, las ofensas verbales, los insultos, las amenazas, las lesiones físicas y las agresiones son las conductas de interés en este contexto. La misma sentencia determina que la evaluación del comportamiento ofensivo de un trabajador debe realizarse teniendo en cuenta minuciosamente las circunstancias únicas que se presentan en cada caso, incluidos los datos subjetivos y objetivos, el comportamiento recíproco de los participantes, el lenguaje utilizado, el propósito previsto y los métodos empleados, al tiempo que se garantiza que el castigo se ajuste a la infracción de manera proporcional y apropiada; este es un principio confirmado por el Tribunal Supremo en sus sentencias del 13 de noviembre de 1987, 7 de junio de 1988, 16 de mayo y 10 de diciembre de 1991, ya que la misma acción puede ser considerado grave en una situación pero no en otra, según las sentencias del Tribunal Supremo de 6 y 9 de abril de 1990.

Es importante destacar que las ofensas verbales pueden manifestarse a través de insultos, comentarios despectivos, difamaciones u expresiones denigrantes hacia el empleador o los compañeros de trabajo. Por otro lado, las ofensas físicas implican agresiones físicas directas, como golpes, empujones o cualquier forma de violencia física hacia otros empleados. De una forma u otra, la gravedad de las ofensas verbales o físicas en el ámbito laboral afecta y contribuye directísimamente al deterioro del clima laboral, a la perturbación de las relaciones laborales, a la afectación de la dignidad y el respeto de las personas, así como al potencial riesgo de generar conflictos y tensiones dentro de la empresa. Es por esto que en el ámbito académico y jurídico, se ha determinado la importancia de mantener un ambiente laboral saludable y respetuoso, y se han estudiado las implicaciones legales de las ofensas verbales o físicas en el contexto laboral.

En conclusión, las ofensas verbales o físicas dirigidas hacia el empleador o los compañeros de trabajo constituyen una causa grave de despido disciplinario, gravedad de estas conductas que tienen impacto en el ambiente laboral, la dignidad de las personas y el respeto en el entorno de trabajo: la jurisprudencia y la doctrina académica brindan análisis y criterios para determinar la gravedad de las ofensas y su repercusión en el ámbito laboral.

La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo (art. 54.2.d))

La transgresión de la buena fe contractual por parte del trabajador constituye una causa justa de despido disciplinario de acuerdo con lo establecido en el artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, como causa que se refiere a la infracción de los deberes de lealtad y honestidad que deben prevalecer en la relación laboral.

La buena fe contractual implica el cumplimiento de las obligaciones y compromisos acordados entre el empleador y el trabajador, así como el respeto a los principios de honestidad, lealtad y confianza mutua: cuando un trabajador transgrede esta buena fe, se puede considerar como falta grave que afecta a la relación laboral.

La jurisprudencia, como la Sentencia ECLI:ES:TS:2017:3592, ha establecido que para que la transgresión de la buena fe contractual sea una causa justa de despido, debe existir una conducta desleal o perjudicial por parte del trabajador que afecte la relación laboral y comprometa la confianza entre las partes. La obligación de los empleados de adherirse a los principios de buena fe, deber de conducta y del comportamiento descritos en el artículo 5, letra a) del Estatuto de los Trabajadores es una responsabilidad laboral fundamental que debe incorporarse a su desempeño. Este deber se subraya en el artículo 20.2 de la misma ley, que estipula que tanto los empleadores como los empleados deben cumplir con los principios de la buena fe en sus interacciones mutuas. Como tal, es uno de los pilares clave sobre los que se establecen las relaciones laborales, y como tal se reconoce en el artículo 54.2, letra d) del Estatuto de los Trabajadores, que identifica cualquier incumplimiento de este deber como un incumplimiento de contrato que puede resultar en una acción disciplinaria contra el empleado.

Las conductas que pueden constituir una transgresión de la buena fe contractual pueden variar y dependen del caso concreto. Algunos ejemplos pueden incluir el incumplimiento de obligaciones laborales importantes, como revelar información confidencial de la empresa, competir deslealmente con el empleador, realizar actos perjudiciales para la reputación o los intereses de la empresa, o cualquier otra conducta que socave la relación de confianza entre el trabajador y el empleador, como lo pueden ser las trasgresiones de las instrucciones concretas del empleador o de las normas establecidas en los propios códigos de conducta empresariales, o aquellas recogidas en los convenios colectivos (Camós, 2017).

La transgresión de la buena fe contractual se considera una falta grave debido a su impacto en la relación laboral y en la confianza necesaria para el adecuado desarrollo del vínculo entre el empleador y el trabajador. La doctrina académica también ha abordado este tema, proporcionando análisis y reflexiones sobre la importancia de la buena fe en las relaciones laborales y las implicaciones legales de su transgresión.

En resumen, la transgresión de la buena fe contractual por parte del trabajador constituye una causa justa de despido disciplinario, en la que jurisprudencia y la doctrina académica han establecido que se requiere una conducta desleal o perjudicial que afecte a la relación laboral y comprometa la confianza entre las partes, y en donde el cumplimiento de los deberes de lealtad, honestidad y confianza es esencial para mantener una relación laboral sana y respetuosa.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado (art. 54.2.e)).

La causa de despido contemplada en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado e) se refiere a la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado. Esta disposición establece que cuando un trabajador, de manera constante y deliberada, reduce su rendimiento laboral por debajo de los estándares esperados o acordados, puede ser objeto de despido disciplinario.

La interpretación de esta causa ha sido objeto de debate y controversia en la jurisprudencia laboral. La Sentencia ECLI:ES:TS:2016:2351 establece que, para que la disminución en el rendimiento sea causa justa de despido, debe ser voluntaria, continua y afectar de manera significativa al trabajo realizado por el empleado. Además, se requiere que el trabajador tenga

pleno conocimiento de las expectativas y estándares de rendimiento establecidos por el empleador. El despido es, por tanto, resultado de una disminución sostenida y deliberada del desempeño, en comparación con el trabajo estándar y necesario que se espera del trabajador en casos anteriores, junto con el incumplimiento de una obligación contractual.

La voluntariedad implica que la disminución en el rendimiento es intencionada por parte del trabajador, es decir, que exista una conducta deliberada de no cumplir con los niveles de productividad esperados. Por otro lado, la continuidad se refiere a que esta disminución en el rendimiento no sea un evento aislado o temporal, sino que se mantenga en el tiempo.

Es importante destacar, como en todas las causas de despido disciplinario, que el empleador debe proporcionar pruebas sólidas que demuestren esa disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajador: pruebas que pueden incluir informes de evaluación del desempeño, registros de productividad, testigos presenciales u otros elementos que respalden la existencia de una merma constante en la productividad laboral.

En conclusión, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado es causa de despido disciplinario que requiere que el trabajador reduzca su rendimiento de manera intencionada y constante, afectando significativamente a su trabajo, acudiendo a la jurisprudencia laboral para conocer los criterios que ayuden a determinar cuándo esta causa es justificada, teniendo en cuenta la voluntariedad, continuidad y los estándares de rendimiento establecidos.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo (art. 54.2.f)).

La causa de despido contemplada en el artículo 54.2.f) del Estatuto de los Trabajadores hace referencia a la embriaguez habitual o toxicomanía del trabajador, siempre y cuando repercutan negativamente en el trabajo. Esta disposición establece que si el consumo de alcohol o drogas por parte del trabajador es habitual y afecta de manera negativa a su desempeño laboral, puede ser motivo de despido disciplinario.

La jurisprudencia ha abordado esta causa de despido, estableciendo criterios para determinar cuándo la embriaguez habitual o la toxicomanía repercuten negativamente en el trabajo y justifican el despido disciplinario. Así, la Sentencia ECLI:ES:TSJM:2018:8097 establece que la embriaguez o toxicomanía deben ser habituales y tener una repercusión real y negativa en el desarrollo de las tareas laborales: es necesario, determina la sentencia, que exista una relación directa y comprobada entre el consumo de alcohol o drogas y un rendimiento deficiente, ausencias injustificadas, conflictos laborales u otros problemas que afecten al desarrollo normal de la actividad laboral. Además, se requiere que el empleador cumpla con las garantías procesales y respete el principio de proporcionalidad al aplicar esta causa de despido, que debe ser la última medida a considerar, previa advertencia y posibilidad de rehabilitación del trabajador, siempre y cuando la rehabilitación sea factible y viable.

Es importante tener en cuenta que el despido por embriaguez habitual o toxicomanía debe basarse en pruebas sólidas y objetivas que demuestren la relación entre el consumo de alcohol o drogas y la afectación del rendimiento laboral. Estas pruebas pueden incluir: informes médicos, testimonios de testigos presenciales, registros de incidentes relacionados con el consumo de sustancias, entre otros elementos que respalden la decisión de despido.

En resumen, la embriaguez habitual o toxicomanía pueden ser causa de despido disciplinario si se demuestra que repercuten negativamente en el trabajo, y en el que la jurisprudencia ha establecido que debe existir una relación directa entre el consumo de alcohol o drogas y un rendimiento deficiente, garantizando las garantías procesales y respetando el principio de proporcionalidad.

La anterior sentencia determina que para justificar un despido disciplinario por el consumo de drogas o alcohol, deben cumplirse dos criterios: en primer lugar, que el nivel de intoxicación debe ser habitual en el lugar de trabajo, ya que un solo caso de consumo de drogas o alcohol no es suficiente, dado que el concepto de adicción implica el uso constante de dichas sustancias; en segundo lugar, que debe haber un efecto adverso en el trabajo, específicamente, un riesgo tangible o potencial.

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 (art. 54.2.g)).

Esta causa de despido se basa en la prohibición del acoso laboral, que busca proteger la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que, conforme al art. 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso sexual o por razón de sexo, crea un ambiente de trabajo hostil e intolerable, generando un trato discriminatorio y afecta negativamente la relación laboral.

La jurisprudencia ha abordado esta causa de despido en diferentes sentencias, estableciendo criterios para determinar cuándo se presenta una situación de acoso y como se analiza su gravedad. En la sentencia ECLI:ES:TSJAND:2018:7532, se establece que para considerar el acoso como causa de despido, deben darse elementos como la existencia de conductas indeseadas, una frecuencia suficiente y la afectación grave de la dignidad o integridad de la persona. Concretamente dispone que para que se produzca un acoso sexual ambiental que infrinja las disposiciones constitucionales, el comportamiento debe expresarse inicialmente mediante acciones físicas o verbales, como actos, gestos o palabras, que el receptor perciba como no deseadas ni bienvenidas: conducta que también debe ser lo suficientemente grave como para crear un entorno extremadamente desagradable y hostil, que es un aspecto crucial del concepto de acoso.

Es importante destacar que el acoso laboral puede adoptar diferentes formas, como insultos, burlas, comentarios ofensivos, discriminación sistemática, intimidación, abuso de poder o cualquier otra conducta que genere un ambiente laboral hostil y perjudicial para la persona afectada. Además, el empleador tiene la responsabilidad de prevenir y abordar el acoso en el entorno laboral, adoptando medidas para garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. En caso de detectar situaciones de acoso, se debe llevar a cabo una investigación interna imparcial y tomar las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir el despido del acosador.

En conclusión, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso sexual o por razón de sexo, constituye una causa de despido en España, y como en todos los casos analizados de despido disciplinario, la jurisprudencia ha establecido criterios para evaluar la existencia y gravedad del acoso, y es responsabilidad del empleador prevenir y abordar estas conductas en el entorno laboral.

4. Buenas prácticas de despido disciplinario responsable

En el ámbito laboral, hemos indicado que el despido disciplinario es una medida extrema que puede ser adoptada por el empleador en casos de incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador. Sin embargo, es fundamental que este acto sea llevado a cabo de manera

responsable, teniendo en cuenta los principios de RSC, ya que sin duda el hecho del despido supone que, tanto la empresa como el trabajador, se enfrenten a una situación que alcanza más allá del ámbito puramente relacional laboral y racional, en la que las emociones entran en juego: de ahí que sea necesaria una comunicación por parte de la empresa serena y tranquilizadora, que inspire confianza y que ayude a gestionar esa carga emocional que todo despido produce (Taudien, 2010), ya que en ocasiones el despido puede llegar a suponer un trauma de consideración psíquica para el trabajador de alcance familiar y no solo personal (María, 2010).

4.1. Responsabilidad social corporativa en el despido disciplinario

La RSC se ha convertido en un concepto fundamental en el ámbito empresarial y laboral lo que incluye de manera directa el campo del despido disciplinario, ya que la RSC implica que las empresas asuman el impacto de sus decisiones y acciones en la sociedad y el medio ambiente, buscando un equilibrio entre los intereses económicos y sociales, y, en el contexto específico del despido disciplinario, la RSC conlleva que las organizaciones deben actuar de manera ética y responsable, garantizando el respeto de los derechos de los trabajadores y minimizando los efectos negativos tanto para ellos como para la comunidad en general, huyendo de la actividades que afectan negativamente a los intereses de todos sus grupos de interés, la denominada Irresponsabilidad Social Corporativa (Valor, Antonetti y Zasuwa, 2022).

La RSC en el despido disciplinario supone que las empresas deben llevar a cabo este proceso de manera transparente, justa y respetuosa, en las que se consideran y aplican las normativas laborales vigentes, asegurando que el despido se realice dentro de los límites legales y sin discriminación alguna. Además, se debe tener en cuenta el impacto social y laboral que esta decisión puede tener tanto en el trabajador afectado como en el entorno laboral en general.

En este sentido, es fundamental que las empresas adopten buenas prácticas en el despido disciplinario, lo que supone realizar una evaluación exhaustiva de las circunstancias que llevan al despido, recopilando pruebas objetivas y respetando el derecho de defensa del trabajador. Asimismo, se debe fomentar el diálogo y la negociación con el trabajador y sus representantes, buscando soluciones consensuadas que eviten la ruptura del vínculo laboral y minimicen las consecuencias negativas para ambas partes.

La RSC en el despido disciplinario contempla igualmente la adopción de medidas de mitigación y compensación, como ofrecer apoyo y orientación al trabajador despedido, proporcionar servicios de outplacement, asesoramiento legal y acceso a recursos que faciliten su transición laboral y su reinserción en el mercado de trabajo. Además, la RSC también supone realizar un análisis previo de las alternativas al despido, considerando medidas correctivas que permitan evitar la terminación del contrato y promoviendo la estabilidad laboral.

En conclusión, la responsabilidad social corporativa en el despido disciplinario exige que las empresas actúen de manera ética y responsable, considerando los derechos de los trabajadores y minimizando los efectos negativos para ellos y la comunidad en general. Esto determina llevar a cabo un proceso transparente, justo y respetuoso, aplicando las normativas laborales vigentes y adoptando buenas prácticas que promuevan el diálogo, la negociación y la mitigación de los impactos adversos, ya que la RSC en el despido disciplinario no solo es una obligación legal, sino es también una oportunidad para demostrar el compromiso de las empresas con la sociedad y con su entorno laboral.

4.2. Requisitos legales del despido disciplinario en España

El despido disciplinario está regulado por el Estatuto de los Trabajadores, que establece los requisitos legales y las causas justas que pueden dar lugar a esta forma de terminación del

contrato laboral. Es fundamental que las empresas cumplan de manera rigurosa con estos requisitos al proceder con un despido disciplinario, garantizando así la legalidad y validez de la decisión adoptada.

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores establece las causas que pueden fundamentar un despido disciplinario: entre ellas se encuentran el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador, como la falta de rendimiento laboral, la indisciplina, los abusos verbales o físicos, el acoso laboral, el robo o el fraude, entre otras. Estas causas deben ser evaluadas de manera objetiva y verificable, y deben tener una entidad suficiente para considerarse graves y justificar la terminación del contrato laboral.

El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores señala el procedimiento que la empresa debe seguir al realizar un despido disciplinario, fijando la obligación de comunicar por escrito al trabajador los hechos que motivan el despido, así como la fecha de efectividad del mismo. Además, se debe respetar el derecho de audiencia del trabajador cuando así esté establecido por las normas específicas o convenios colectivos, permitiendo presentar alegaciones y pruebas en su defensa: en línea con lo expuesto, es importante destacar que el despido debe ser notificado al trabajador de manera fehaciente y respetando los plazos establecidos en la ley.

Por último, el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores establece las consecuencias del despido disciplinario: en el caso de que el despido sea considerado procedente, el trabajador no tiene derecho a recibir ninguna indemnización; sin embargo, si el despido es declarado improcedente por los tribunales, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el puesto de trabajo; igualmente se determina la modalidad de despido nulo para los casos establecidos en la norma

En la doctrina académica, se destaca la importancia de cumplir con los requisitos legales del despido disciplinario en España: el estricto cumplimiento de los requisitos legales es esencial para evitar impugnaciones y reclamaciones por parte del trabajador despedido, además de ser de gran trascendencia la importancia de una correcta fundamentación de las causas del despido disciplinario, que deben ser graves, culpables y suficientemente probadas.

4.3. Procedimiento del despido disciplinario responsable

El procedimiento del despido disciplinario responsable requiere de una serie de etapas que aseguren el respeto a los derechos del trabajador y la adopción de medidas justas y proporcionadas. A continuación, se profundiza en cada una de las medidas propuestas, respaldadas por referencias bibliográficas de la doctrina académica.

Investigación exhaustiva.

Antes de tomar la decisión de despedir a un trabajador, resulta fundamental que la empresa realice una investigación interna exhaustiva. Esta investigación tiene como objetivo recopilar pruebas y evidencias que respalden la existencia de un incumplimiento grave por parte del empleado, asegurando que la decisión del despido es necesaria y no esconde tras ella otra razón que no sea la tipificada por la legislación por los incumplimientos del trabajador, alejándola de otras razones como las usuales de reducción de costes (Belén Claver, 2012), para las que existen otro tipo de soluciones más idóneas.

La investigación interna es un requisito imprescindible para fundamentar la causa del despido disciplinario: la empresa debe llevar a cabo una investigación imparcial, objetiva y exhaustiva, garantizando el derecho de defensa del trabajador y permitiéndole presentar sus alegaciones y

pruebas en su favor; además, es importante que esta investigación se realice de acuerdo con los principios de confidencialidad y protección de datos, respetando los derechos fundamentales del empleado.

Comunicación clara y transparente.

Una vez tomada la decisión de despedir al trabajador, es esencial que la empresa se comunique de manera clara y transparente, proporcionando una explicación detallada de las razones específicas que motivan el despido. Asimismo, se debe brindar al trabajador la oportunidad de expresar su versión de los hechos y presentar sus argumentos, bajo el entendimiento de la relación personal que ha vinculado al trabajador con la empresa durante la vigencia de su contrato de trabajo y con la que ha mantenido un vínculo emocional además de profesional (Zapata, 2012).

Hay que destacar la importancia de la comunicación clara y transparente en el despido disciplinario. Esta comunicación debe ser precisa, evitar ambigüedades y ofrecer al trabajador la posibilidad de ejercer su derecho a la defensa. Además, se sugiere que se proporcione al empleado una comunicación escrita que incluya las causas y fundamentos del despido, en cumplimiento de los requisitos legales establecidos; comunicación que también debe tener lugar para el resto de los trabajadores de la empresa, en una gestión coordinada desde el área de personal con todas las estructuras que existan, como los comités de empresa, delegados sindicales y delegados de personal (Taudien, 2010).

Respeto de los derechos del trabajador.

Durante todo el proceso de despido disciplinario, es fundamental que se respeten los derechos laborales del trabajador afectado. Esto implica, por ejemplo, garantizar el derecho a recibir una indemnización adecuada de acuerdo con la ley y el convenio colectivo aplicable.

El respeto a los derechos del trabajador es un principio fundamental en el despido disciplinario responsable: la empresa debe cumplir con las obligaciones legales en cuanto a las indemnizaciones correspondientes y asegurarse de que se entreguen los documentos y certificaciones necesarios al trabajador despedido, al igual que se deben garantizar el cumplimiento de los plazos y formalidades establecidos en la normativa de aplicación.

Apoyo y orientación al trabajador

Las empresas tienen la responsabilidad de brindar apoyo y orientación al trabajador despedido, con el objetivo de facilitar su transición laboral y su reinserción en el mercado de trabajo: esto puede incluir servicios de outplacement, asesoramiento legal y acceso a recursos que ayuden al trabajador a encontrar nuevas oportunidades laborales.

Tiene gran importancia ofrecer apoyo y orientación al trabajador despedido, ya que estas medidas demuestran el compromiso de la empresa con la RSC, brindando asistencia al empleado afectado y ayudándolo en su proceso de búsqueda de empleo, que le facilite su reincorporación al mundo laboral y diluya los posibles efectos de desequilibrio social y personal a los que el trabajador se pueda enfrentar (María, 2010).

En conclusión, el procedimiento del despido disciplinario responsable implica llevar a cabo una investigación exhaustiva, una comunicación clara y transparente, el respeto de los derechos del trabajador y brindar apoyo y orientación durante todo el proceso. Estas medidas se fundamentan en la doctrina académica que destaca la importancia de un despido disciplinario justo, equitativo y alineado con los principios de responsabilidad social corporativa, que igualmente deben tener

en consideración, desde la practicidad de la reputación de la empresa, hasta por los efectos que las posibles demandas por despido pueden ocasionar a la imagen y al prestigio corporativo (Jiménez-Piernas, 2019).

4.4. Integración de la RSC en el despido disciplinario

La integración de la RSC en el despido disciplinario es un aspecto fundamental para promover prácticas laborales éticas y sostenibles. A continuación, se desarrollan medidas propuestas, respaldadas por referencias bibliográficas de la doctrina académica a favor de esta integración de la RSC en el despido:

Evaluación de impacto

Antes de proceder con el despido disciplinario, es importante que las empresas evalúen el impacto social y laboral que esta medida puede tener. Esta evaluación implica considerar alternativas y medidas correctivas que puedan evitar la terminación del contrato, ya que la evaluación del impacto es un aspecto clave de la RSC en el despido disciplinario: las empresas deben analizar de manera integral las consecuencias que el despido puede generar tanto para el trabajador afectado como para el entorno laboral y la comunidad en general. Esta evaluación permite identificar posibles soluciones que minimicen los efectos negativos del despido y fomenten una gestión laboral más responsable.

Diálogo y negociación

En situaciones de conflictos laborales que puedan dar lugar a un despido disciplinario, se debe fomentar el diálogo y la negociación como una forma de buscar soluciones consensuadas que eviten la ruptura del vínculo laboral. El diálogo y la negociación son herramientas fundamentales para promover la RSC en el despido disciplinario, ya que son mecanismos que permiten que las partes involucradas en el conflicto laboral puedan expresar sus puntos de vista, buscar acuerdos y explorar alternativas al despido: la búsqueda de soluciones consensuadas no solo contribuye a preservar la relación laboral, sino que también promueve un clima de confianza y respeto entre las partes.

Formación y desarrollo

Las empresas pueden invertir en programas de formación y desarrollo de competencias para sus empleados como una medida preventiva para evitar situaciones que puedan derivar en despidos disciplinarios. Este tipo de programas fomentan un entorno laboral favorable en el cumplimiento de las normas y promueven la adquisición de las habilidades necesarias para un desempeño adecuado. En este sentido destaca la importancia de la formación y el desarrollo como pilares de la RSC en el despido disciplinario, ya que mediante la capacitación de los trabajadores, las empresas fortalecen su compromiso con la prevención de conflictos y el cumplimiento de las normas laborales, reduciendo la probabilidad de situaciones que puedan conducir a un despido disciplinario.

Evaluación continua

Es fundamental que las empresas realicen una evaluación continua de sus políticas y prácticas relacionadas con el despido disciplinario, con el objetivo de mejorar y ajustar sus procesos en función de los principios de responsabilidad social corporativa. La evaluación continua se constituye como una herramienta esencial para garantizar la integración efectiva de la RSC en el despido disciplinario, ya que implica analizar periódicamente las políticas de despido, revisar

su alineación con los principios de responsabilidad social y realizar los ajustes necesarios para promover prácticas más responsables y éticas.

En definitiva, la integración de la RSC en el despido disciplinario determina adoptar medidas como la evaluación de impacto, el fomento del diálogo y la negociación, la inversión en formación y desarrollo, y la evaluación continua de las políticas y prácticas de despido, medidas que se fundamentan en la literatura académica, que recoge la importancia de promover prácticas laborales responsables y sostenibles, ya que al aplicar estos enfoques, las empresas pueden contribuir a un despido disciplinario más ético y socialmente responsable, evitando o minimizando los impactos negativos tanto para los trabajadores afectados como para la comunidad laboral en su conjunto.

5. Conclusión

El despido disciplinario de los trabajadores en España es un tema de gran relevancia en el ámbito jurídico laboral. La legislación laboral establece los requisitos y las causas justas que permiten a las empresas tomar la decisión de despedir a un trabajador por motivos disciplinarios. Sin embargo, es fundamental que este proceso se lleve a cabo de manera responsable, teniendo en cuenta tanto los aspectos legales como los principios de RSC de la organización.

La RSC se refiere a la responsabilidad que tienen las empresas de gestionar sus actividades de manera ética y sostenible, considerando el impacto que sus decisiones y acciones tienen en la sociedad y en el medio ambiente. En el contexto del despido disciplinario, la integración de la RSC implica que las empresas deben actuar de manera responsable y ética, asegurándose de que se respeten los derechos de los trabajadores y se minimicen los efectos negativos tanto para ellos como para sus familias, compañeros de trabajo y la comunidad en general.

Para lograr una gestión responsable del despido disciplinario, es necesario adoptar buenas prácticas que promuevan la transparencia, la equidad y el respeto hacia los trabajadores. Algunas medidas que las empresas pueden tomar, como se ha propuesto, incluyen:

- Evaluación exhaustiva: antes de tomar la decisión de despedir a un trabajador, es importante realizar una investigación interna completa que permita recopilar pruebas y evidencias que respalden la existencia de un incumplimiento grave por parte del empleado, en una investigación que debe ser imparcial y que garantice el derecho de defensa del trabajador.

- Comunicación clara y transparente: una vez que se ha tomado la decisión de despedir a un trabajador, es esencial que la empresa se comunique de manera clara y transparente, explicando las razones específicas del despido y brindando al trabajador la oportunidad de expresar su versión de los hechos. Esta comunicación debe ser respetuosa y permitir un diálogo constructivo.

- Respeto de los derechos laborales: durante todo el proceso de despido, es fundamental que se respeten los derechos laborales del trabajador, lo que incluye el derecho a recibir una indemnización adecuada de acuerdo con la ley y el convenio colectivo aplicable, así como la entrega de los documentos y certificaciones correspondientes.

- Apoyo y orientación al trabajador: las empresas tienen la responsabilidad de brindar apoyo y orientación al trabajador despedido, lo que puede incluir ofrecer servicios de outplacement, que ayuden al trabajador en su transición laboral y faciliten su reinserción en el mercado laboral, así como proporcionar asesoramiento legal y acceso a recursos que puedan ser de utilidad.

La adopción de buenas prácticas en el despido disciplinario no solo contribuye a salvaguardar los derechos de los trabajadores, sino que también fortalece la reputación de la empresa y su relación con la sociedad en general: además, ayuda a generar un entorno laboral más justo y ético, promoviendo la confianza y la sostenibilidad en el ámbito empresarial, para lo que la empresa debe crear un marco general que facilite la gestión de los trabajadores (Jaramillo, 2015).

La doctrina académica ha abordado ampliamente los temas relacionados con el despido disciplinario, la responsabilidad social corporativa y las buenas prácticas en la gestión laboral., justificando la necesaria realización de un análisis profundo sobre la integración de la responsabilidad social corporativa en el despido disciplinario, proporcionando argumentos jurídicos y reflexiones éticas que respaldan la importancia de adoptar buenas prácticas en este ámbito.

En conclusión, el despido disciplinario de los trabajadores debe ser llevado a cabo de manera responsable, considerando tanto los requisitos legales establecidos como los principios de RSC de la propia empresa, yendo más allá de las normas. La integración de la RSC en este proceso contribuye a preservar los derechos de los trabajadores, minimizar los impactos negativos y fortalecer la relación entre las empresas y la sociedad en general, puesto que la adopción de buenas prácticas en el despido disciplinario es esencial para garantizar una gestión laboral ética y sostenible en el contexto empresarial, en una necesaria óptica moral o ética de la actividad de la empresa que sea consciente del papel que desempeña en la sociedad y el impacto que sobre sus trabajadores también tiene (Sánchez-Calero, 2013).

6. Referencias bibliográficas

ARÉVALO HARO, J. I. y ESCOBAR ARÉVALO, S. P. “La responsabilidad social empresarial: concepto, teorías y dimensiones”. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 2018, vol. 5, pp. 604-619. [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2023]. ISSN: 1390-9150. Recuperado de http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1508.

AYALA SÁNCHEZ, A. *El despido disciplinario y su integración con los deberes laborales* (Tesis doctoral). Director: Eva Garrido Pérez. Universidad de Cádiz, Escuela de Doctorado EDUCA, Cádiz, 2020. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=282651.

AYALA SÁNCHEZ, A. *Una aproximación al despido disciplinario desde la óptica de los deberes laborales*. 1ª edición. Ed: Ediciones LABORUM, Murcia, 2021.

BOWEN, H. R. *Social Responsibilities of the Businessman*. Ed: University of Iowa Press, Iowa, 2013. https://doi.org/10.1353/book29080

CAMÓS VICTORIA, I. “Despido disciplinario e incumplimiento del código de conducta de la empresa. Comentario a la sentencia del TSJ de Castilla de la Mancha de 9 de febrero de 2017”. *IUSLabor, Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, 2017, núm. 2. . [Fecha de consulta: 20 de mayo de 2023]. EISSN: 1699-2938. Recuperado de: https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/333009.

“¿Cómo despedir bien a un trabajador? 6 cosas a tener en cuenta”. *InfoJobs Blog Empresas*. 23 de enero de 2018. [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2023]. Disponible en: https://recursos-humanos.infojobs.net/como-despedir-trabajador.

CRESPO RAZEG, F. (2010). “Entre el concepto y la práctica: responsabilidad social empresarial”. *Estudios Gerenciales*, 2010, vol. 26, núm. 117, pp. 119-130. [Fecha de consulta: 20 de mayo de 2023]. ISSN: 0123-5923. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21218551006. https://doi.org/10.1016/S0123-5923(10)70137-6

DEL RÍO QUIRÓS, I. *Evolución histórico–analítica del despido disciplinario en España* (Trabajo fin de Máster). Director: Belén Alonso Rincón. Universidad de Cantabria, Facultad de Derecho, Cantabria, 2022. Disponible en: https://repositorio2.unican.es/xmlui/handle/10902/24236.

“Despido, responsabilidad social y empresas”. B*elenclaver*. 30 de enero de 2012. [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www.belenclaver.com/sobre-el-despido-la-responsabilidad-social-y-las-empresas/.

DORMIDO ABRIL, J. “La protección contra el despido y otras consecuencias desfavorables: sobre la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 a la legislación española”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 2022, vol. 7, núm. 2, pp. 44-63. [Fecha de consulta: 20 de mayo de 2023]. EISSN: 2530-2442. Recuperado de: https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6942

GARCÍA-SANTOS, J. J. y MADERO-GÓMEZ, S. M. “La evolución del concepto de Responsabilidad Social Corporativa: revisión literaria”. *Conciencia Tecnológica*, 2016, núm. 51, pp. 38-46. [Fecha de consulta: 10 de mayo de 2023]. ISSN: 1405-5597. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94446004006.

GIL SÁNCHEZ, G. “La definición europea de la responsabilidad social de las empresas y su insensibilidad hacia la justicia de género”. *Lan Harremanak*, 2013, núm. 28, pp. 165-190. [Fecha de consulta: 10 de mayo de 2023]. ISSN: 1575-7048. Recuperado de: https://addi.ehu.es/handle/10810/44553.

JARAMILLO ARAGON, I. C. “Reflexiones acerca de la responsabilidad social empresarial desde su dimensión laboral”. *Revista Espiga, Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades*, 2015, año 14, núm. 30, pp. 9-22. [Fecha de consulta: 10 de mayo de 2023]. ISSN: 1409-4002. Recuperado de: https://doi.org/10.22458/re.v14i30.926

JIMÉNEZ-PIERNAS GARCÍA, J.A. “Despido y RSC en el plano laboral?”. *Negocio responsable*. 10 de noviembre de 2019. [Fecha de consulta: 1 de mayo de 2023]. Disponible en: https://negocioresponsable.org/el-ojo-clinico/despido-derecho-laboral-juan-antonio-jimenez-piernas/.

LAFUENTE PASTOR, V. P. *El control judicial de los despidos*. 1ª edición. Ed: Bomarzo, Madrid, 2021.

MALO, M. A. “La evolución institucional del despido en España: Una interpretación en términos de un accidente histórico”. *Revista de Historia Económica - Journal of Iberian and Latin American Economic History*, 2005, año 23, núm. 1, pp. 83-116. [Fecha de consulta: 15 de abril de 2023]. ISSN: 0212-6109. Recuperado de: https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/3570

MARÍA SCHAER, M. *Responsabilidad social empresarial y comportamiento frente al despido* (Tesis doctoral). Director: Roberto Mazzanti. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Estadios de Postgrado, Buenos Aires, 2010.

MARTÍNEZ GARCÍA DE LEANIZ, P. y RODRÍGUEZ DEL BOSQUE RODRÍGUEZ, I. “Revisión teórica del concepto y estrategias de medición de la responsabilidad social corporativa”. Prisma Social, 2013, núm. 11, diciembre, 2013, pp. 321-350. [Fecha de consulta: 10 de mayo de 2023]. ISSN: 1989-3469. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=353744535010.

Naciones Unidas. *Objetivos de desarrollo sostenible*. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

O'CALLAGHAM RODRÍGUEZ, P. *El despido y otras sanciones*. 1ª edición. Ed: Wolters Kluwer, Madrid, 2021.

ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* (Tesis doctoral). Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Granada, 2018. Disponible en: http://hdl.handle.net/10481/54520.

PORTER, M. E. y KRAMER, M. R. "Creating shared value" *Harvard Business Review*, 2011, núm. 89 pp. 62-77. [Fecha de consulta: 1 de mayo de 2023]. Recuperado de: http://www.communitylivingbc.ca/wp-content/uploads/2018/05/Creating-Shared-Value.pdf.

ROALES PANIAGUA, E. *Despido por transgresión de la buena fe contractual*. 1ª edición. Ed: Comares, Granada, 2021.

SÁNCHEZ-CALERO, J. "La Responsabilidad Social Empresarial y la Buena Administración". *Journal of Globalization, Competitiveness & Governability / Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad / Revista de Globalização, Competitividade e Governabilidade*, 2013, vol. 7, núm. 3, pp. 103-114. [Fecha de consulta: 1 de mayo de 2023]. ISSN: 1988-7116. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511851339005.

SERVER IZQUIERDO, R. J. y VILLALONGA GRAÑANA, I. "La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y su gestión integrada". *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2005, núm. 53, pp. 137-161. [Fecha de consulta: 10 de mayo de 2023]. ISSN: 0213-8093. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405311.

TAUDIEN, S. "¿Existe el despido responsable?". *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 2010, año 23, núm. 241, pp. 70-72. ISSN: 1130-8117.

VALOR, C.; ANTONETTI, P; y ZASUWA, G. "Corporate social irresponsibility and consumer punishment: A systematic review and research agenda" *Journal of Business Research*, 2022, vol. 144, pp. 1218-1233. [Fecha de consulta: 10 de mayo de 2023]. ISSN: 0148-2963. Recuperado de: https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.02.063

ZAPATA, L. "Despidos: ¿cómo despedir bien?". *Comunicación interna 360º*. 13 de febrero de 2012. [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2023]. Disponible en: https://talentosreunidos.com/2012/02/13/despidos-como-despedir-bien/.

7. Referencias normativas

(España) Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

(España) Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo.

(España) Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

(España) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

8. Referencias de sentencias y jurisprudencia:

STS 2/1985. ECLI:ES:TS:1985:2. Cendoj: 28079140011985100001. Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sede: Madrid. Sección: 1. Fecha: 25/03/1985.

STSJ CAT 1586/2021. ECLI:ES:TSJCAT:2021:1586. Cendoj: 08019340012021100922. Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sede: Barcelona. Sección: 1. Fecha: 23/04/2021. Nº de Recurso: 5233/2020. Nº de Resolución: 2273/2021.

SJSO 5693/2022. ECLI:ES:JSO:2022:5693. Cendoj: 24089440012022100077. Órgano: Juzgado de lo Social. Sede: León. Sección: 1. Fecha: 01/07/2022. Nº de Recurso: 824/2021. Nº de Resolución: 336/2022.

STSJ ICAN 3457/2022. ECLI:ES:TSJICAN:2022:3457. Cendoj: 38038340012022100828. Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sede: Santa Cruz de Tenerife. Sección: 1. Fecha: 20/12/2022. Nº de Recurso: 137/2022. Nº de Resolución: 830/2022

STSJ CAT 9640/2004. ECLI:ES:TSJCAT:2004:9640. Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sede: Cataluña. Fecha: 2/09/2004. Nº de Recurso 3074/2004.

STSJ CAT 9640/2004. ECLI:ES:TSJCAT:2004:9640. Cendoj: 08019340012004105717. Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sede: Barcelona. Sección: 1. Fecha: 02/09/2004 Nº de Recurso: 3074/2004. Nº de Resolución: 6072/2004.

STSJ ICAN 2759/2019. ECLI:ES:TSJICAN:2019:2759. Cendoj: 38038340012019100933. Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sede: Santa Cruz de Tenerife. Sección: 1. Fecha: 08/10/2019. Nº de Recurso: 362/2019. Nº de Resolución: 968/2019.

STS 3592/2017. ECLI:ES:TS:2017:3592. Cendoj: 28079140012017100666. Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sede: Madrid. Sección: 1. Fecha: 21/09/2017. Nº de Recurso: 2397/2015. Nº de Resolución: 699/2017.

STS 2351/2016. ECLI:ES:TS:2016:2351. Cendoj: 28079140012016100309. Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sede: Madrid. Sección: 1. Fecha: 03/05/2016. Nº de Recurso: 3348/2014. Nº de Resolución: 366/2016.

STSJ M 8097/2018. ECLI:ES:TSJM:2018:8097. Cendoj: 28079340052018100410. Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sede: Madrid. Sección: 5. Fecha: 25/06/2018. Nº de Recurso: 282/2018. Nº de Resolución: 373/2018.

STSJ AND 7532/2018. ECLI:ES:TSJAND:2018:7532. Cendoj: 18087340012018101418. Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sede: Granada. Sección: 1. Fecha: 22/03/2018. Nº de Recurso: 2362/2017. Nº de Resolución: 770/2018.