

### **Despido disciplinario por actuaciones fuera del ámbito de las funciones de la persona trabajadora.**

**Francisco A. Vila Tierno**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga.*

**Resumen:** *Despido disciplinario procedente de vigilante de seguridad privada que pierde su habilitación profesional tras ser condenado por un delito doloso cometido cuando no estaba desempeñando sus funciones.*

**Palabras clave:** *Despido disciplinario. Incumplimiento. Poder de dirección.*

**Abstract:** *Disciplinary dismissal from private security guard who loses his professional qualification after being convicted of a felony committed while not performing his duties.*

**Keywords:** *Disciplinary dismissal. Default. Power of direction.*

---

#### **I. Introducción**

Como presupuesto para poder aplicar un despido disciplinario con base a las causas enumeradas en el art. 54 ET, es preciso, como es sabido, que concurra un incumplimiento grave, contractual y culpable.

En este sentido, interesa destacar, principalmente, en el contexto de la resolución comentada, el carácter contractual al que se ha aludido, entendido éste como aquél que se produce dentro del marco de la relación de trabajo. Y este es, precisamente, el objeto central de debate, en cuanto que lo complejo es determinar el alcance de dicho requisito cuando la conducta de la persona trabajadora que se pretende sancionar se desarrolla fuera del lugar y tiempo de trabajo.

La sentencia que resuelve la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (núm. 887/2022), parte de su doctrina anterior para determinar cuándo puede considerarse una infracción cometida fuera del contexto de la prestación laboral como incumplimiento sancionable. En su caso, por contravenir la normativa que regula aquella o por su afección directa a la misma. Al tiempo, precisa las circunstancias en las que esa conducta no encaja dentro del esquema de la ineptitud sobrevenida al amparo del art. 52.2 a) ET. De manera concreta, en el supuesto de hecho analizado, lo que se enjuicia es la pérdida de una habilitación profesional, que bien pudiera haber sido encuadrable dentro de la citada figura del despido objetivo. Lo que, finalmente, se configura como elemento central de la resolución, es la definición de los requisitos para que una conducta extralaboral, tenga incidencia directa como causa de extinción disciplinaria.

En cualquier caso, debemos hacer notar que la sentencia “parece” seguir la doctrina de la Sala sobre los incumplimientos fuera del lugar y tiempo de trabajo. Pero decimos parece, porque mientras que en las anteriores resoluciones existe una conexión directa entre el incumplimiento y la prestación mediante alguna de las causas

del art. 54.2 ET, en ésta, podría ser que se desborda este precepto, reconduciéndolo a través del art. 58 ET en lo que pudiera ser una extensión que ha de medirse respecto a los límites y naturaleza del Derecho sancionador. Es más ¿abre esta sentencia la posibilidad de ampliar las causas del despido disciplinario al convenio colectivo fuera del art. 54.2 ET? ¿cabe un despido disciplinario que se apoye, en exclusiva, en la descripción de una infracción en las normas convencionales y, por tanto, escape de las generales del ET? ¿se está limitando la sentencia a concretar a partir de las causas de despido?

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 887/2022, de 2 de noviembre.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** RCUd núm. 2513/2021.

**ECLI:ES:TS:2022:4088.**

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

**Votos Particulares:** carece.

## III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El problema que se presenta como objeto de debate es la categorización del supuesto de hecho como subtipo extintivo, en tanto que el empleador opta por resolver el contrato mediante un despido disciplinario por una actuación que se produce al margen de su relación laboral, si bien, los hechos podían también identificarse con una extinción por causas objetivas por ineptitud. El posible error en la categorización podría haber concluido en una calificación judicial de improcedencia. La cuestión se centra en determinar si, el tipo infractor definido en el convenio colectivo puede, al amparo del art. 58 ET -y no el 54-, ser causa suficiente para justificar la extinción disciplinaria.

Los hechos esenciales se resumen en lo siguiente:

*1.El actor, vigilante de seguridad privada, durante la vigencia de su contrato laboral con la empresa Vigilant, SA, comete un delito doloso que trae como consecuencia la pérdida de su habilitación profesional. La infracción penal se concreta en la conducción sin permiso, del que carecía por la pérdida total de puntos, por lo que se le condena a 8 meses de multa. Ello acarrea la existencia de antecedentes penales que son incompatibles con el mantenimiento de la habilitación profesional para su oficio.*

*2.Consecuencia de lo anterior recibe una carta de despido que, al amparo -exclusivamente- del régimen sancionador del convenio colectivo aplicable, se cataloga de este modo por el empleador. La carta de despido se refiere, expresamente, a este motivo como causa extintiva. No obstante, se alude a la falta de transparencia del trabajador cuando se le requiere para que informe sobre las circunstancias acaecidas y de su situación procesal, manteniéndose durante ese período en suspensión de funciones.*

## IV. Posición de las partes

Frente a la decisión extintiva empresarial, el trabajador se alza impugnado el despido, obteniendo, sin embargo, sentencia desestimatoria de su pretensión.

A partir de la misma, se formula recurso de suplicación, sustanciándose el proceso, a partir de dicho momento, en los términos en los que se resumen en el Fundamento

Jurídico Primero de la STS comentada: "La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia en fecha 23 de marzo de 2021, recurso 907/2020, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador y confirmó la sentencia de instancia, que había declarado procedente el despido disciplinario.

2.- La parte demandante interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina con un único motivo en el que denuncia la infracción de los arts. 58, 20 y 52.a) del Estatuto de los Trabajadores [...] y de los arts. 74.11, 75.3 y 64 del Convenio Colectivo estatal para empresas de seguridad, alegando que las infracciones convencionales deben circunscribirse al ámbito laboral. Por ello, solicita que se declare la improcedencia del despido disciplinario.

Las empresas Vigilant SA y Vasbe SL presentaron sendos escritos de impugnación del recurso en los que niegan el requisito de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste y argumentan que la doctrina correcta es la de la sentencia recurrida.

El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación del recurso de casación unificadora".

## **V. Normativa aplicable al caso**

Se conjugan, en el presente supuesto, preceptos aplicables de distinta naturaleza, unos laborales y otros de diversa índole. En cualquier caso, para entender las circunstancias concurrentes y el sentido del fallo, es preciso enumerar tanto unos como otros. Cometido que ya realiza la sentencia analizada, de manera completa, en su Fundamento Jurídico Tercero:

"Art. 58.1 [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."

2.- Los arts. 10.1.b), 28.1.e) y 28.3 de la Ley de Seguridad Privada establecen:

" Art. 10.1. Con carácter general y además de otras prohibiciones contenidas en esta ley, se establecen las siguientes:

b) El ejercicio de funciones de seguridad privada por parte de personas físicas carentes de la correspondiente habilitación o acreditación profesional."

"Art. 28.1. 1. Para la obtención de las habilitaciones profesionales indicadas en el artículo anterior, los aspirantes habrán de reunir, los siguientes requisitos generales:

e) Carecer de antecedentes penales por delitos dolosos."

"Art. 28.3. La pérdida de alguno de los requisitos establecidos en este artículo producirá la extinción de la habilitación y la cancelación de oficio de la inscripción en el Registro Nacional".

3.- Los arts. 52.3, 53.d) y 64.1.b) del Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada, estatuyen:

"Art. 52.3. Para el desarrollo de sus respectivas funciones, el personal de seguridad privada habrá de obtener previamente la correspondiente habilitación o reconocimiento del Ministerio del Interior, con el carácter de autorización administrativa, en expediente que se instruirá a instancia de los propios interesados."

"Art. 53. Para la habilitación del personal y en todo momento para la prestación de servicios de seguridad privada, el personal habrá de reunir los siguientes requisitos generales:

d) Carecer de antecedentes penales."

"Art. 64.1. El personal de seguridad privada perderá tal condición por alguna de las siguientes causas:

b) Por pérdida de alguno de los requisitos generales o específicos exigidos en este reglamento para el otorgamiento de la habilitación o reconocimiento."

4.- El art. 64 del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad para los años 2017 a 2020, regula las situaciones especiales. En sus apartados 3 y 4 acuerda:

"Art. 64.3. En el caso de retirada de licencia o habilitación producida durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de dolo, imprudencia o negligencia, la empresa reubicará al trabajador en un nivel adecuado a su formación y su nueva situación hasta la recuperación de la licencia o habilitación, percibiendo la retribución de su nivel funcional, incluido el complemento de antigüedad.

4. En el supuesto de la retirada de la licencia o habilitación en cualquier otra circunstancia, y de ser imposible su reubicación, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo hasta su recuperación o posible reubicación."

5.- El art. 74 de la citada norma colectiva tipifica las faltas muy graves. Su apartado 11 tiene el contenido siguiente:

"Art. 74. Son faltas muy graves:

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los Vigilantes de Seguridad".

## **VI. Doctrina básica**

Una conducta, que quede extrarradios de la relación laboral, no debe ser sancionada con los instrumentos que la normativa de esta naturaleza dispone en el marco del poder disciplinario. Si, en su caso, tiene una repercusión para el desempeño profesional haciendo inhábil a la persona trabajadora, ésta podría ser objeto de un despido por causas objetivas.

No obstante, existe alguna posibilidad de que una conducta de la persona trabajadora fuera del lugar y tiempo de trabajo se incluya bajo el paraguas del despido disciplinario. Y ello ocurre cuando nos referimos a obligaciones contractuales que alcanzan a situaciones en las que aquella persona trabajadora no se encuentra realizando su prestación laboral. Habrá que estar, en tal caso, a las circunstancias concurrentes del supuesto para saber, si en tal sentido, la conducta del trabajador, puede seguir catalogándose como incumplimiento grave y culpable, lo que excluiría su consideración como extinción por causas objetivas.

Para que ello sea así, se entiende que deben concurrir los requisitos de tipicidad y antijuridicidad de la conducta. La primera, con base al régimen disciplinario regulado en la norma convencional -vía art. 58 ET- y la segunda, por una actuación culpable que se opone a una previsión de conducta al amparo de la misma norma convencional. Pero, además, que tenga vinculación o relevancia con la actividad laboral o que la afecte por la imposibilidad de su prestación.

## **VII. Parte dispositiva**

La Sala entiende, de manera sucesiva y encadenada que:

- Existe una previsión legal, en la normativa sectorial, sobre la pérdida de la habilitación profesional;
- que ésta se produce cuando se da la concurrencia de antecedentes penales por la comisión de delitos dolosos;
- que hay una tipificación como infracción muy grave en el convenio colectivo de la pérdida de habilitación por estas causas;

- que el propio convenio colectivo dispone que, ante la comisión de una infracción muy grave, una de las sanciones prevista es el despido.

En consecuencia, entiende que “el actor incurrió en un incumplimiento contractual grave y culpable”, considerando que, las características peculiares de la prestación de un vigilante de seguridad, que exige una especial confianza, son incompatibles con la existencia de antecedentes penales. Conducta que, en la norma convencional, se identifica como infracción muy grave que puede ser objeto de despido disciplinario. Por todo ello, concluye que la extinción disciplinaria es procedente y se desestima el recurso interpuesto por la parte trabajadora.

### **VIII. Pasajes decisivos**

Como pronunciamientos más relevantes de la parte dispositiva, pueden reconocerse, todas aquellas argumentaciones que giran en torno a la justificación, por parte de la Sala, de cuándo un comportamiento -como ya hemos advertido- de la parte trabajadora desarrollado fuera del lugar y tiempo de trabajo, se puede identificar como un incumplimiento grave, contractual y culpable:

“El TS ha declarado la procedencia de despidos disciplinarios que traían causa de conductas de los trabajadores realizadas fuera del lugar y tiempo de trabajo:

a) Apropiación de productos en otro supermercado de la misma empresa en que prestaba servicios la trabajadora.

La sentencia del TS de 21 de septiembre de 2017, recurso 2397/2015, confirmó la declaración de procedencia de un despido disciplinario [...] Este tribunal argumentó que el trabajador está sometido a las exigencias de la buena fe. Dicho deber debe cumplirse escrupulosamente en el lugar y horario de trabajo:

"Es igualmente indudable que esa obligación se mantiene, pero se relaja y flexibiliza enormemente, cuando no se encuentra en el lugar y horario de trabajo, sino que está en la esfera privada de su vida personal que tiene derecho a disfrutar de manera totalmente ajena a los intereses de su empresa. Pero esto no quiere decir que durante ese periodo disponga de bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa, y que de haber sido efectuadas en horario de trabajo serían objeto de sanción. Baste reparar en la posibilidad de que dispone el empresario para sancionar determinadas actuaciones del trabajador fuera de su horario y lugar de trabajo, cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, o incurre en comportamientos de competencia desleal, o incluso de otras expresamente tipificadas en el art 54.2 ET [...] que, en buena lógica, se producirán habitualmente fuera del lugar y horario de trabajo. Cabría preguntarse cuál es la razón de que puedan ser sancionadas este tipo de actuaciones. Y la respuesta no es otra que la de considerar que todas ellas están de alguna forma vinculadas a la relación laboral, en cuanto redundan, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa [...] Queda con ello patente que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral."

Esta sala concluyó que en el supuesto enjuiciado se había causado un perjuicio al empresario mediante la comisión de un acto ilícito: "el hecho de que un trabajador pueda incurrir en alguna actuación ilegal fuera de su jornada y lugar de trabajo debe quedar al margen de la potestad disciplinaria del empresario, cuando esa actuación no tenga la menor vinculación con la actividad laboral y no cause perjuicio de ningún tipo a la empresa [...] Pero no es lo mismo cuando el trabajador comete una ilegalidad fuera de su jornada de trabajo, y lo hace precisamente contra intereses de su propia empresa [...] No parece razonable que el empleador carezca de la posibilidad de aplicar algún tipo de sanción a la trabajadora que con esos antecedentes volvería a desempeñar esas funciones en su puesto de trabajo [...]"

b) Ofensas verbales y físicas a otros trabajadores en la comida de Navidad de la empresa.

La sentencia del TS de 31 de mayo de 2022, 1819/2020, confirmó la declaración de procedencia de un despido disciplinario de un trabajador [...] argumentó que es "patente que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral."

c) Utilización del vehículo de la empresa fuera de la jornada laboral, desobedeciendo instrucciones expresas (sentencia del TS de 15 de septiembre de 2020, recurso 528/2018).

d) Competencia desleal a la empresa [...]

7.- Asimismo, esta sala ha declarado la procedencia de los despidos disciplinarios en otro supuesto de conducta realizada fuera del ámbito del contrato de trabajo pero que afectaba a la prestación laboral al imposibilitarla: la condena penal que conlleva el ingreso en prisión [...sentencia del TS de 24 de abril de 2018, recurso 1351/2016...]."

[...] Como regla general el poder de dirección del empleador se centra en la conducta del trabajador en el lugar y tiempo de trabajo: en principio, lo que hace el empleado fuera del trabajo no constituye materia disciplinaria.

[...] Se exceptúan de dicha regla general las obligaciones contractuales que despliegan efectos cuando el trabajador no está a disposición del empresario: deber de no concurrencia desleal, deber de no revelar secretos empresariales, deber de no ofender al empleador o a otros trabajadores... No es cierto que el despido disciplinario únicamente pueda sustentarse en incumplimientos contractuales producidos en tiempo y lugar de trabajo [...]."

De manera específica y respecto al supuesto de hecho:

"[...] debido a las funciones de vigilancia y seguridad que desarrollan los vigilantes de seguridad, la Ley de Seguridad Privada establece que la existencia de antecedentes penales por la comisión de delitos dolosos es causa de extinción de la habilitación profesional de los vigilantes de seguridad.

Debemos hacer hincapié en que el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad considera falta muy grave la comisión de un delito que conlleve la retirada de la habilitación para los vigilantes de seguridad porque sin ella no pueden ejercitar su profesión.

En definitiva, una norma legal impide que un condenado por un delito doloso pueda prestar servicios como vigilante de seguridad, en atención a las especiales funciones atribuidas a dichos trabajadores, que exigen una confianza en el vigilante incompatible con dichos antecedentes penales; y una norma colectiva prevé expresamente que dicha conducta delictiva constituye una infracción muy grave que justifica el despido disciplinario. Por ello, debemos concluir que el actor incurrió en un incumplimiento contractual grave y culpable que justifica su despido disciplinario".

## **IX. Comentario**

De manera ya clásica, se ha considerado que el listado de causas de despido disciplinario, es un listado cerrado, si bien, resulta más apropiado indicar que se establece un listado de causas tasadas. Y es que, aquellas se definen con tal amplitud y de manera tan genérica, que permiten que en su ámbito quepan muchas y variadas conductas, en gran parte definidas en la negociación colectiva.

A estos efectos, la sentencia de la Sala objeto de comentario pone, en primer término, especial énfasis en justificar que una infracción fuera del lugar y tiempo de trabajo, puede tener una repercusión directa en el mantenimiento de la relación

laboral, en tanto que puede considerarse como causa de aquel despido disciplinario. Y, en tal sentido, para que quepa una declaración de procedencia, es necesario que el reiterado incumplimiento se identifique en el contexto de la definición genérica de causas que establece el art. 54 ET.

Debe entenderse, al respecto, que la enumeración de tipos infractores en una norma convencional no puede ni disponer causas nuevas, ni ampliar, de manera ilimitada, el alcance de aquel precepto sobre conductas fuera de la estricta prestación laboral.

La doctrina científica ya se ha pronunciado con absoluta claridad sobre este particular, sin que nada más se tenga que añadir a lo ya expresado: "El art. 58 ET establece que los trabajadores podrán ser sancionados por su empleador cuando incumplan alguna de sus obligaciones laborales, de conformidad con la graduación de las faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales o en el convenio colectivo de aplicación, regula la facultad empresarial y deja en manos de las normas paccionadas la regulación habitual de las infracciones y sanciones laborales de los empleados [STS 19 de julio de 2010 (rec. 2643/2009)].

En el caso del despido disciplinario el ET, sin embargo, su art. 54 sí llega a ofrecer un elenco de causas, capaces de permitir al empleador accionar su potestad disciplinaria, sancionando al trabajador con la extinción de su contrato de trabajo, a partir del cumplimiento de una serie de formalidades destinadas a garantizar los derechos del afectado.

En este sentido, el sistema español de relaciones laborales configura el despido disciplinario como un acto causal, mediante el cual el empresario podrá poner fin a la relación laboral para sancionar los incumplimientos graves y culpables cometidos por el trabajador (art. 54.1 ET), siendo la única forma de extinción en la que entra en juego una contravención con las características indicadas [STS 15 de febrero de 2018 (rec. 136/2017)].

En consecuencia, el precepto estatutario no conforma un *numerus clausus*, pues el apartado 1 del art. 54 permite en su seno la incardinación de un incumplimiento, aun cuando se impute a título de grave negligencia o descuido [STS 23 de octubre de 1989 (ECLI:ES:TS:1989:5664)]. A este respecto, no resulta imprescindible que la conducta sea dolosa, pues bastará que concurra en ella una actitud imprudente del trabajador, siempre y cuando dicha negligencia sea grave e inexcusable, ponderando a tal fin las consecuencias que la misma haya podido ocasionar [SSTS 23 de enero (rec. 146/90) y 30 de abril de 1991 (ECLI:ES:TS:1991:2335)].

La enumeración, por tanto, es abierta y puede ser ampliada con ciertos márgenes por los convenios colectivos, habida cuenta de que estos pueden servir para matizar las faltas que tipifica el Estatuto de los Trabajadores como generadoras del despido, sin que, en ningún caso, puedan desnaturalizarlas [STS 14 de octubre de 1988 (ECLI:ES:TS:1988:7102)]. Por tanto, las previsiones convencionales pueden desenvolver y puntualizar dichas causas, marcando pautas para su valoración [SSTS 6 de julio de 1984, 9 de abril de 1986 (ECLI:ES:TS:1986:1715) y 7 de junio de 1988 (ECLI:ES:TS:1988:4325) (]), pero sin permitirles contradecir ni desconocer las recogidas en el precepto estatutario, pues son reglas básicas. La misión de los preceptos convencionales queda reducida, de este modo a su desarrollo específico en un contexto laboral determinado, debiendo actuar obligatoriamente dentro de los límites impuestos por las causas legales [STS 4 de diciembre de 1987], prevaleciendo en todo caso las normas generales del ET cuando las convencionales pretendieran desvirtuarlas [STS 2 de abril de 1987 (ECLI:ES:TS:1987:2363)].

En definitiva, cuantos matices en la tipificación de las faltas introduzcan los convenios únicamente pueden ser valoradas a los efectos de precisar la concreción del tipo, sin que quepa otorgarles autonomía y considerarlos como una falta diferenciada, ni tampoco una agravación en el enjuiciamiento de la conducta imputada, hasta determinar el despido, solo viable si la conducta imputada figura incluida en el

número 2 del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores y en ella concurren la gravedad y culpabilidad exigidas por el número 1 de ese precepto [STS 23 de septiembre de 1986 (ECLI:ES:TS:1986:4852)].

De esta manera, la comisión de una conducta irregular por parte de los trabajadores ha de venir acompañada de las notas de gravedad y culpabilidad, sin que el apartado 1.º del precepto sea suficiente para incardinar la actuación de los empleados en él, al realizar una mención genérica a la extinción del contrato por voluntad empresarial, necesitando con carácter general que dichas conductas se encuentren incursas en alguna de las causas tipificadas en alguno de los apartados recogidos en el número 2 del precepto [STS 4 de diciembre de 1982]; por consiguiente, estas disposiciones generales que las tipifican y sancionan han de interpretarse enlazándolas con las correlativas del convenio colectivo correspondiente [SSTS 25 de octubre de 1984 y 2 de octubre de 1986 (ECLI:ES:TS:1986:5135)]<sup>[1]</sup>.

En la resolución del TS analizada, la extinción se apoya en una carta de despido que no se refiere, de un modo directo, al art. 54.2 ET, lo que no se opone, en principio, a los requisitos formales del art. 55 del mismo texto legal. Pero sí, cumpliendo tales requisitos, describe hechos y fecha, del que se considera incumplimiento contractual, grave y culpable de acuerdo con la tipificación de falta muy grave por el convenio colectivo y la previsión, en el mismo, de la sanción de despido para ésta. Ello no supone que se reconozca una libertad absoluta para que la norma convencional regule causas de extinción, más aún cuando se trate de conductas ajenas a la misma prestación laboral. Lo que es preciso, en tal sentido, es que dicha conducta se inserte en la definición que hemos considerado, como más genérica, de las causas del art. 54.2 ET.

Resulta relevante, al respecto, que ninguna parte haya cuestionado el tipo infractor regulado en el convenio colectivo, ni que éste se haya impugnado directa o indirectamente. De este modo, las infracciones muy graves del convenio colectivo que, de conformidad con las sanciones dispuestas, genera un despido como sanción, darán lugar a la procedencia cuando nadie haya discutido ni se cuestione su vinculación con el listado causal del ET. No obstante, si alguna observación cabe respecto de la sentencia comentada es que no aclara la conexión entre infracción convencional y precepto estatutario, como sí se hace, por ejemplo, en la doctrina jurisprudencial citada en la misma resolución -y que hemos reproducido como pasajes decisivos (*vid. infra*)-.

## **X. Apunte final**

Entendemos que la sentencia 887/2022, no pretende abrir una posibilidad infinita de destipificar las causas del despido disciplinario rompiendo el carácter tasado del listado del art. 54.2 (que no encaje de un modo exacto con la aplicación restrictiva del régimen sancionador).

No se trata de fijar, en favor de la libertad de las partes negociales al amparo del art. 58 ET, un régimen que puede resultar más perjudicial o estricto para la parte trabajadora que la propia regulación legal, ya que, sin embargo, debería ser a la inversa, esto es, que la norma convencional mejorara la legal o simplemente la concretara. Pero nunca que la ampliara.

En la sentencia, se limita a analizar que los hechos que se producen fuera de la relación laboral, pueden considerarse como un incumplimiento grave, contractual y culpable, de conformidad con lo definido por el convenio colectivo -lo que puede compartirse o no, en tanto que se trata de una interpretación-, pero sin entrar, valorar, cuestionar o razonar si ello se corresponde con lo previsto en el art. 54.2 ET (cuestión distinta es si sería mejor, o no, haberlo hecho y si ello era, o no, preciso). Pero no resuelve -ni pretende hacerlo- que cualquier incumplimiento de aquellas características definido en una norma convencional justifica un despido disciplinario.

---

**Referencias:**

1. <sup>^</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. “Despido disciplinario”, en VV.AA. (Fernández Domínguez, J.J. dir), *Tratado del despido*, edición nº 1, LA LEY, 2018, págs. 67 y ss (versión on line, LA LEY 14143/2018).