

LA MODALIDAD PROCESAL DEL DESPIDO DISCIPLINARIO. SU ÁMBITO MATERIAL DE APLICACIÓN.

ÁNGEL UREÑA MARTIN

Letrado laboralista. Profesor e investigador

Tuasesorlaboral1@gmail.com

RESUMEN: Aunque el Título I de la Sección 1ª del Capítulo II del Título II de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se refiere en forma expresa al despido disciplinario, cabe hacer una mención especial en cuanto a que esta modalidad procesal se constituye en realidad como el proceso aplicable a todo tipo de extinciones contractuales por voluntad del empresario, con la única excepción de los despidos objetivos, los despidos colectivos y los supuestos extintivos por fuerza mayor, que se regulan en sus específicas modalidades procesales. Estudiamos en el presente estudio los casos que caen dentro de esta modalidad procesal así como los supuestos que se excluyen de la misma.

SUMARIO: 1. la vis atractiva de la modalidad procesal de despido respecto a los distintos supuestos de extinción contractual. 2. Supuestos de extinción no disciplinaria integrados en esta modalidad procesal. 2.1. Despido tácito. 2.2. Extinción de contratos temporales en fraude de ley o finalización «ante tempus» de los mismos. 2.3. Negativa empresarial a la readmisión tras una excedencia. 2.4. Extinción del contrato a lo largo del período de prueba. 2.5. Falta de llamamiento de los contratos fijos discontinuos o extinción ante tempus de la temporada. 2.6. Jubilación forzosa. 3. Otros supuestos de extinciones asimiladas a la modalidad procesal de despido disciplinario. 4. Supuestos que no constituyen despido. 4.1. Precontratos. 4.2. El despido parcial. 4.3. Los pactos de productividad y la extinción del contrato. 4.4. Relaciones laborales especiales. 5. La retractación empresarial del despido y la negativa del trabajador a la readmisión. 6. Extinción del contrato de trabajo por incumplimiento contractual del empresario. 7. La extinción del contrato de los autónomos económicamente dependientes.

1. LA VIS ATRACTIVA DE LA MODALIDAD PROCESAL DE DESPIDO RESPECTO A LOS DISTINTOS SUPUESTOS DE EXTINCIÓN CONTRACTUAL

Aunque el Título I de la Sección 1ª del Capítulo II del Título II LRJS se refiere en forma expresa al despido disciplinario, cabe hacer una mención especial en cuanto a que esta modalidad procesal se constituye en realidad como el proceso aplicable a todo tipo de extinciones contractuales por voluntad del empresario, con la única excepción de los despidos objetivos, los despidos colectivos y los supuestos extintivos por fuerza mayor, que se regulan en sus específicas modalidades procesales. Ello se desprende muy claramente del artículo 103.3 LRJS cuando nos dice que *“las normas del presente Capítulo serán de aplicación a la impugnación de las decisiones empresariales de extinción de contrato con las especialidades necesarias, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 120 y de las consecuencias sustantivas de cada tipo de extinción contractual”*.

Así lo afirma igualmente la sentencia del Tribunal Supremo (STS en adelante) de 23 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9839): *«la expresión despido no debe entenderse constreñida, en principio, al que tuviera origen disciplinario, ya que su significado también comprende por lo general cualquier otro cese unilateralmente impuesto por el empresario al trabajador, aun cuando estuviera fundado en causa ajena a su incumplimiento contractual, grave y culpable. El despido, pues, constituye concepto genérico, diversificable, por razón de su causa, en especies distintas. Es cierto que el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión anterior a la reforma aprobada por la Ley 11/1994, al enunciar las causas de extinción, utilizaba la voz despido con relación al disciplinario, sin hacerlo cuando mencionaba otras que también derivaban de la unilateral voluntad del empresario. Mas ello no significaba que el cese que por estas otras causas se impusiera no manifestara despido, como lo ponía de relieve el artículo 52.c), en su versión también anterior a la mencionada reforma, en el que se hacía alusión al trabajador despedido. Incluso después de la referida reforma, el citado artículo 49 también utiliza la voz despido para el colectivo, que, como es sabido, encuentra causa en motivos no inherentes a la persona del trabajador. A igual conclusión conduce el Convenio número 158 de la OIT, ratificado por España y publicado en el BOE de 29 de junio de 1985 (referido a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del trabajador, en el que, al exigir concurrencia de causa justificada, refiere éstas a la capacidad del trabajador, a su conducta o a las necesidades de funcionamiento en la empresa). En tal sentido también es de oportuna cita la Directiva 75/129, reformada por la 92/56 (LCEur 1992, 2902), relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados*

miembros de la Unión Europea en materia de despidos colectivos, los cuales han de encontrar fundamento en causas no inherentes a las persona del trabajador».

En definitiva, no es preciso que concurra un despido disciplinario y cualquier decisión empresarial susceptible de ser considerada como una extinción contractual –con las únicas excepciones referidas– se tramita a través de esta modalidad procesal.