

## RESEÑA DE “PODERES EMPRESARIALES Y RESOLUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCUMPLIMIENTO DEL TRABAJADOR (ESPAÑA E ITALIA)”

(ORTEGA LOZANO, P.G., COMARES, GRANADA, 2020)

---

**Sheila López Vico**

Alumna del Máster Oficial en Derecho de los Negocios

Universidad de Granada

[lopezsheila@correo.ugr.es](mailto:lopezsheila@correo.ugr.es)

Recepción de trabajo: 25-11-2020 - Aceptación: 10-04-2021

Toda relación laboral se encuentra marcada por un principio y un fin, siendo precisamente la regulación jurídica de este último hecho el que más debates sociales, políticos y científicos ha suscitado en la práctica. Debates que además se han visto avivados tras las últimas reformas en materia laboral, que en defensa de la necesidad de una flexibilización del mercado laboral que permita adaptarse a la globalización, han ocultado una clara descausalización del despido, sustentándolo en una indemnización irrisoria que está lejos de compensar al trabajador ante la pérdida injustificada de su empleo. Otra de las claras consecuencias de las últimas reformas ha sido el aumento de los poderes empresariales en detrimento de los derechos sociales de los trabajadores por los que tanto se ha luchado a lo largo de la historia. Como consecuencia, podemos decir que no es baladí la realización de un análisis en profundidad y de manera actualizada de esta figura jurídica, aun más ante las graves consecuencias que el Covid-19 está generando no solo a nivel nacional, sino también mundial, y que por desgracia están teniendo especial incidencia en el ámbito laboral.

La obra objeto de recensión titulada “Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador España e Italia” analiza de manera crítica la heterogénea problemática que presenta la figura del despido disciplinario tanto en nuestro ordenamiento jurídico como en el italiano. Ésta ha sido la ambiciosa empresa perseguida por el doctor Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, doctor y profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, la cual, me atrevería a decir, ha logrado con éxito.

\* Grupo de Investigación SEJ-184 “Derecho del Trabajo, Relaciones Laborales y Seguridad Social” de la Universidad de Granada.

Cabe destacar el hecho de que la monografía objeto de reseña, ha sido editada por la prestigiosa editorial Comares, la cual es un claro referente en el mundo jurídico. Además, esta obra se encuentra dentro de la compilación dirigida por el catedrático José Luis Monereo Pérez, denominada Colección Trabajo y Seguridad social, de gran trascendencia en el ámbito laboral.

En cuanto a la estructura de la obra, ésta cuenta con una introducción, diez capítulos diferenciados, aunque altamente relacionados entre sí, y una serie de conclusiones. A su vez, esta monografía comienza con un excelente prólogo realizado por José Luis Monereo Pérez, catedrático y profesor del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Granada, en el cual se incorpora una breve visión general de la materia objeto de estudio, esto es, del despido disciplinario y los poderes empresariales. Con el fin de mostrar la importancia y actualidad del tema objeto de estudio, el profesor Monereo Pérez hace en dicho prólogo referencia a la tendencia que se ha seguido en las últimas reformas laborales en nuestro país. Por todo ello, y en palabras de este magnífico profesional, «No podemos negar que nos encontramos ante una de las figuras más controvertidas que actualmente podemos localizar en el Derecho del Trabajo.»<sup>1</sup>

Le sigue una introducción en la que el autor desglosa el contenido de su obra, haciendo referencia al propósito que presentan todas y cada una de las partes de la misma y señalando de este modo el objetivo principal de este estudio, siendo éste la elaboración de una obra que sirva de referencia en el estudio del despido disciplinario y de los poderes empresariales. Para ello, el autor realiza una rigurosa compilación y sistematización de datos, estudiando los orígenes históricos de dicha figura jurídica, la evolución que ha sufrido a lo largo de las diversas reformas laborales y el tratamiento que se le da al despido disciplinario en la misma. Además, el autor señala los principales problemas interpretativos que presenta la figura del despido disciplinario, señalando consecuentemente cuáles son las soluciones más coherentes en base al derecho actual, no solo restringido al ámbito nacional, sino que el autor enriquece sumamente esta obra al analizar también esta figura en el ordenamiento jurídico italiano. Finalmente, y en base a la información proporcionada, el autor realiza una serie de propuestas de reformas viables. En definitiva, la metodología seguida por el autor se basa en una investigación sistematizadora, de “lege data” y “lege ferenda”.

Haremos referencia ahora de manera más detallada a los distintos capítulos que componen la obra:

- “Capítulo I. Evolución histórica y transformación actual de la figura jurídica del despido disciplinario.” En este primer capítulo, tras mostrar el autor la relación existente entre la figura jurídica del despido disciplinario y el ejercicio de los poderes empresariales, realiza un profundo análisis de la evolución histórica de dicha figura, señalando las modificaciones más relevantes, así como también las peores decisiones que ha tomado nuestro legislador, desde el punto de vista de la protección del trabajador y de la desmercantilización del mismo.

1 Monereo Pérez, J.L., “Prólogo”, en Ortega Lozano, P.G., *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador España e Italia*, Comares, Granada, 2020, pág. XVII.

- “Capítulo II. Concepto, fundamento común y causas justas del despido disciplinario.” En este capítulo, se profundiza en el concepto de despido disciplinario, analizando para ello los requisitos que justifican este despido. El doctor Ortega Lozano señaló el problema que dichos términos suscitan en su determinación práctica debido a su indeterminación, así como en consecuencia, el importante papel del juez en la determinación de la procedencia o no del despido, pudiendo influir su formación social. En línea con la idea anterior, el autor explica con detenimiento la tendencia liberal seguida en las últimas reformas laborales y textos europeos.
- “Capítulo III. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.” A partir de este capítulo y hasta el noveno, el autor procede a analizar de manera individualizada todas y cada una de las causas que sustentan el despido disciplinario en nuestro ordenamiento jurídico. Para ello, la metodología seguida por el doctor Ortega Lozano consiste en iniciar el estudio de cada causa a través de su análisis histórico y teórico, tras lo cual se señalan diversas sentencias que muestran la posición y tendencia que ha mantenido la jurisprudencia ante cada una de las causas, lo cual dota a esta obra de un gran carácter práctico, facilitando su comprensión. En este capítulo en concreto, el autor trata temas de gran interés, como por ejemplo la distinción entre el despido disciplinario fundamentado en esta causa y la dimisión del trabajador por abandono.
- “Capítulo IV. Despido por indisciplina o desobediencia en el trabajo.” En este capítulo, en primer lugar se hace referencia al conflicto existente en la aplicación de los conceptos “solve et repete” e “ius resistentiae”. El autor muestra como se ha producido una flexibilización a lo largo de la historia, existiendo ahora una más flexible doctrina, conocida como de “obediencia justa”, que aunque sigue reconociendo que el trabajador debe obedecer y luego reclamar, establece también que la potestad del empleador debe someterse a los límites legales, de modo que si no respeta lo contenido en la ley el empleado no está obligado a obedecer. Finalmente, el autor cierra este capítulo hablando de un tema de sustancial importancia y que no aparece recogido de manera expresa en el artículo 54.2 ET, siendo este el despido por la participación activa en una huelga ilegal.
- “Capítulo V. Despido disciplinario por ofensas verbales o físicas.” En este capítulo, el doctor Ortega Lozano estudia una de las causas de despido disciplinario más conflictivas en la práctica, al estar ésta enlazada de manera directa con el derecho al honor y la dignidad de la persona. Precisamente esta conexión hace necesaria la contemplación por parte de la jurisprudencia no solo a los elementos objetivos, sino también a los de carácter subjetivo. De este modo y gracias a la referencia que el autor hace a diversas sentencias, podemos apreciar la diversidad de situaciones con las que nos podemos encontrar en la práctica.
- “Capítulo VI. Despido por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.” Al igual que ocurría en el capítulo anterior, nos encontramos ante una causa de despido en la que la labor de la doctrina y jurisprudencia juega un papel esencial, principalmente por la amplitud del término “buena fe”. Como indica el autor, la amplitud de esta causa permite que se integren en su interior aquellas situaciones que no encajan en las causas tipificadas en el resto de apartados del artículo 54.2 ET. En particular, el autor señala temas de vital importancia en la práctica, como son la concurrencia desleal, el lucro indebido, etc.

- “Capítulo VII. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.” En este capítulo el autor analiza los principales problemas que surgen en la aplicación práctica de esta causa, señalando por ejemplo la necesidad de distinguir esta causa del despido objetivo por ineptitud sobrevenida o en aquel fundado en la falta de adaptación ante una modificación técnica.
- “Capítulo VIII. La embriaguez habitual o toxicomanía con repercusión negativa en el trabajo.” En este capítulo se trata una causa de despido que ha sufrido varias modificaciones desde su origen. Como señala el autor, es fundamental separar las consecuencias laborales de las meras creencias sociales o éticas, por lo que en la aplicación de esta causa resulta fundamental que concurren las causas de habitualidad y la repercusión negativa en el trabajo. No obstante, deberá de atenderse al caso concreto ya que en diversas sentencias vemos como la peligrosidad vinculada al trabajo, el grado de responsabilidad, etc., justifica la aplicación de esta causa aun no cumpliéndose el criterio de la habitualidad.
- “Capítulo IX. 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.” Finalmente, el autor cierra el análisis de las distintas causas en las que se fundamenta el despido disciplinario señalando la innecesidad y deficiencia que presenta esta última causa de despido, ya que como muy acertadamente señala el doctor Ortega Lozano, un despido fundamentado en esta causa podría englobarse en algunas de las restantes recogidas en el artículo 54.2 ET.
- “Capítulo X. El despido disciplinario en el ordenamiento jurídico italiano.” Por último, el autor cierra la obra mediante el análisis del despido disciplinario en el ordenamiento jurídico italiano. En primer lugar, se realiza un análisis histórico de la evolución de esta figura en el ordenamiento jurídico italiano, tras lo cual entra a analizar se regulación actual. En este capítulo el autor pone de manifiesto interesantes diferencias existentes entre el ordenamiento jurídico italiano y el español, como por ejemplo, el hecho de que el despido disciplinario en Italia se haya construido sobre la base de las decisiones jurisprudenciales e interpretaciones doctrinales. Finalmente, el autor hizo referencia de manera detallada al despido por “giusta causa” y por “giustificato motivo”.

Finalmente, el doctor Ortega Lozano cierra su obra con una serie de conclusiones críticas sobre la figura del despido disciplinario y el relevante papel que ostenta la jurisprudencia, así como también el convenio colectivo en la puesta en práctica de dicho poder por parte del empresario. Además, el autor realiza una serie de propuestas de “lege ferenda” de cara a una futura reforma laboral, entre las cuales señala también algunas aplicables a la regulación de la figura del despido disciplinario en el ordenamiento jurídico italiano.

En definitiva, nos encontramos ante una obra de obligada referencia en el estudio de la figura del despido disciplinario, quedando plasmada en esta monografía la admirable y rigurosa tarea investigadora realizada por el doctor Ortega Lozano.