

Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla

V Centenario



DESPIDO POR TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL

Esperanza Roales Paniagua



ESPERANZA ROALES PANIAGUA

DESPIDO POR TRANSGRESIÓN
DE LA BUENA FE CONTRACTUAL

GRANADA, 2021

Esta obra ha sido la ganadora del premio de investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla, en la modalidad de Monografías Inéditas, en su edición de 2020, publicada con el patrocinio del Decanato de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla.

© Esperanza Roales Paniagua

Editorial Comares, 2021

Polígono Juncaril

C/ Baza, parcela 208

18220 • Albolote (Granada)

Tlf.: 958 465 382

www.comares.com • E-mail: libreriacomares@comares.com

facebook.com/Comares • twitter.com/comareseditor • instagram.com/editorialcomares

ISBN: 978-84-1369-202-9 • Depósito Legal: Gr. 1328/2021

Fotocomposición, impresión y encuadernación: COMARES

*A la memoria de mi padre.
A mi madre por darme la vida.
Y a la vida por haberme dado una segunda oportunidad.*

«¡Cuán digno de alabanzas es un príncipe cuando él mantiene la fe que ha jurado, cuando vive de un modo íntegro y no usa de astucia en su conducta! Todos comprenden esta verdad; sin embargo, la experiencia de nuestros días nos muestra que haciendo varios príncipes poco caso de la buena fe y sabiendo con la astucia volver a su voluntad el espíritu de los hombres, obraron grandes cosas y acabaron triunfando de los que tenían por base de su conducta la lealtad.»

NICOLÁS MAQUIAVELO, *El príncipe*, capítulo XVIII

SUMARIO

PRÓLOGO.....	XV
--------------	----

CAPÍTULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE COMO CAUSA DE DESPIDO

1. PRELIMINAR.....	1
2. PRIMERAS MANIFESTACIONES EN LOS CÓDIGOS DECIMONÓNICOS	2
A) La importancia del contrato en el régimen jurídico liberal.....	2
B) La regulación especial de los auxiliares del comerciante	5
1. <i>El Código de Comercio de 1829</i>	5
1.1. <i>La disciplina jurídica de la relación entre el principal y sus auxiliares. Su doble vertiente</i>	7
1.2. <i>El artículo 199 como primera concreción normativa del despido causal: en especial, su apartado 1.º</i>	8
2. <i>El Código de Comercio de 1885</i>	14
3. APARICIÓN Y EVOLUCIÓN EN LA LEGISLACIÓN SOCIAL	18
A) Los primeros Proyectos de Ley de Contrato de Trabajo.....	18
B) El Código de Trabajo de 1926.....	21
C) La Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931.....	23
D) La Ley de Contrato de Trabajo de 1944.....	26
E) La Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales	27
F) Real Decreto-Ley 17 /1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo	29
G) El artículo 54.2 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores	30

CAPÍTULO II DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LA BUENA FE

1. EL PRINCIPIO GENERAL DE LA BUENA FE EN EL CÓDIGO CIVIL	33
A) El artículo 7.1 del Código Civil y la reforma del Título Preliminar	33
B) El artículo 1258 del Código Civil.....	37
2. LA AUTONOMÍA CONCEPTUAL DE LA BUENA FE	38
A) La discusión doctrinal sobre la concepción de la buena fe	39

B)	Equidad y buena fe	41
C)	Buena fe y abuso de derecho.	42
D)	Buena fe y fraude de ley	45
3.	LAS FUNCIONES DEL PRINCIPIO GENERAL DE LA BUENA FE	46
A)	La buena fe en el proceso interpretativo.	47
B)	La buena fe en el proceso integrador	48
C)	La buena fe en el ejercicio de los derechos.	52
	1. <i>La doctrina de los actos propios</i>	53
	2. <i>El retraso desleal</i>	55

CAPÍTULO III

LA BUENA FE EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1.	LA AUSENCIA DE UN CONCEPTO DE BUENA FE EN LA DOCTRINA.	57
2.	MANIFESTACIONES DE LA BUENA FE EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	59
A)	La buena fe en el contrato de trabajo	59
	1. <i>Posición doctrinal tradicional y su revisión.</i>	60
	2. <i>La buena fe en el cumplimiento de la obligación de trabajar</i>	62
	3. <i>La problemática distinción entre buena fe y diligencia</i>	64
	4. <i>La exigencia de la buena fe en las prestaciones recíprocas del empresario y trabajador</i>	70
	4.1. <i>Parquedad normativa en la regulación legal del deber de buena fe del empresario</i>	70
	4.2. <i>Distintos recursos jurídicos de las partes para reaccionar frente a los incumplimientos del deber de buena fe</i>	71
	5. <i>La interrelación entre la buena fe y los poderes empresariales.</i>	79
	5.1. <i>Poder de dirección y buena fe</i>	79
	5.2. <i>Poder disciplinario y buena fe</i>	82
B)	El deber de buena fe en la negociación colectiva	87
	1. <i>El deber de negociar</i>	89
	2. <i>El deber de negociar de buena fe.</i>	90

CAPÍTULO IV

LA UBICACIÓN DEL INCUMPLIMIENTO IMPUTADO
EN EL ÁMBITO CONTRACTUAL

1.	INCUMPLIMIENTOS CONTRACTUALES E INCUMPLIMIENTOS LABORALES	93
2.	EL ACOTAMIENTO DEL ÁMBITO CONTRACTUAL.	95
A)	La delimitación del ámbito contractual	95
B)	La exclusión de los incumplimientos del deber de buena fe en el periodo precontractual como causa de despido	98
	1. <i>Los deberes de información precontractuales</i>	98
	2. <i>Omisión de información sobre hechos relacionados con la vida privada</i>	103
C)	La exclusión de los comportamientos extralaborales del trabajador como incumplimientos contractuales y sus excepciones	105
D)	La exclusión de comportamientos realizados por terceros que tienen una relación personal o profesional con el trabajador.	110

CAPÍTULO V
**EJERCICIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES
 Y DESPIDO POR TRANSGRESIÓN DEL DEBER DE BUENA FE**

1.	TRANSGRESIÓN DEL DEBER DE BUENA FE Y EJERCICIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES	113
	A) Los derechos fundamentales y sus límites	113
	B) El deber de buena fe como límite en el ejercicio de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones de trabajo	115
2.	PRINCIPALES DERECHOS FUNDAMENTALES IMPLICADOS EN DESPIDOS POR TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL	122
	A) Libertades de expresión e información y despido	122
	B) La reducción del principio de buena fe por el ejercicio de los derechos fundamentales de libertad de expresión e información.	126
	1. <i>La admisión del derecho de crítica</i>	126
	2. <i>La no exigencia de una total exactitud en la información vertida</i>	129
	3. <i>La relevancia pública de la expresión o información vertida</i>	130
	4. <i>El rechazo del requisito de comunicación previa al empresario</i>	131
	5. <i>El ejercicio de los derechos de libertad de expresión e información por los representantes de los trabajadores</i>	134
	C) Transgresión del deber de buena fe y derecho a la tutela judicial efectiva.	137
	1. <i>La garantía de indemnidad del trabajador y su continua reformulación</i>	138
	2. <i>El supuesto del despido por transgresión de la buena fe contractual como represalia</i>	143
	D) Transgresión del deber de buena fe e intervención del trabajador como testigo en procedimiento judicial entablado contra el empresario	148

CAPÍTULO VI
MODALIDADES DE LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE

1.	INFLUENCIA DE LAS TICS EN LOS DESPIDOS POR TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL	151
2.	TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.	152
	A) La pervivencia del deber de buena fe durante la suspensión del contrato de trabajo.	152
	B) Incapacidad temporal del trabajador y transgresión del deber de buena fe	153
	1. <i>Cuestiones previas</i>	153
	2. <i>De la prohibición cuasi absoluta de realizar cualquier trabajo durante la situación de incapacidad temporal, hacia su relatividad</i>	155
	3. <i>La realización de actividades extralaborales por el trabajador: aplicación de la teoría gradualista</i>	159
	4. <i>Entrega extemporánea de los partes de baja y confirmación</i>	163
	C) Transgresión de la buena fe contractual durante el ejercicio del derecho de huelga	165
	1. <i>Participación activa en huelga ilegal</i>	167
	2. <i>Actos coactivos y daños materiales ocasionados durante la huelga</i>	168
	3. <i>Manifestaciones o expresiones «duras» vertidas con ocasión de la huelga: límite específico al deber de buena fe</i>	169
3.	TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE EN EL EJERCICIO DE FUNCIONES REPRESENTATIVAS	170
	A) Uso indebido del crédito horario	171
	1. <i>La interconexión entre función representativa y contrato de trabajo</i>	171
	2. <i>Cambio en la postura inicial de la jurisprudencia</i>	172
	3. <i>Restricción de la facultad disciplinaria empresarial a supuestos excepcionales</i>	173

3.1.	<i>Concepción amplia de la función representativa</i>	174
3.2.	<i>Criterio de flexibilidad en el cómputo de horas</i>	174
3.3.	<i>Presunción de empleo correcto del crédito horario</i>	175
3.4.	<i>Limitación del derecho de vigilancia del empresario</i>	176
3.5.	<i>Atemperación del requisito de la justificación</i>	177
B)	El incumplimiento del deber de sigilo	178
4.	TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE Y CONDUCTAS ATENTATORIAS CONTRA EL PATRIMONIO EMPRESARIAL Y EL DE TERCEROS	180
A)	Un primer acercamiento a la posición de los tribunales	180
B)	Conductas consistentes en apropiaciones de dinero, materiales, productos y bienes muebles de la empresa	183
C)	Apropiaciones de bienes y productos de terceros	185
1.	<i>Apropiaciones de bienes de compañeros de trabajo</i>	185
2.	<i>Apropiaciones de productos y materiales de empresa-cliente</i>	186
D)	Utilización de bienes y medios de la empresa para fines particulares	187
E)	Hechos que desacreditan o perjudican a la empresa	191
F)	Daños ocasionados en bienes de la empresa	192
5.	TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE POR OMISIÓN DEL DEBER DE DILIGENCIA EN EL TRABAJO	192
A)	El deber de diligencia de los vigilantes jurados	195
B)	El deber de diligencia en el sector bancario	197
6.	TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE E INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE NO HACER	198
A)	Incumplimiento del deber de guardar secreto y prohibición de obtener y revelar información reservada.	198
B)	Restricciones a la competencia y contrato de trabajo: el carácter desleal	201
1.	<i>Incumplimiento de la prohibición de competencia desleal</i>	205
7.	TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE POR INCUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES DE COLABORACIÓN E INFORMACIÓN	210
8.	OTROS INCUMPLIMIENTOS	211

CAPÍTULO VII

LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE, CAUSA COADYUVANTE DE LAS DEMÁS CAUSAS DE DESPIDO DISCIPLINARIO

1.	FALTAS DE ASISTENCIA Y DE PUNTUALIDAD Y TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE	214
2.	DESOBEDIENCIA Y TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE	216
3.	OFENSAS VERBALES O FÍSICAS, ACOSO SEXUAL Y TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE	218
4.	DISMINUCIÓN DEL RENDIMIENTO Y TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE	221
5.	EMBRIGUEZ HABITUAL Y TOXICOMANÍA Y TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE	222

CAPÍTULO VIII

LA CULPABILIDAD Y LA GRAVEDAD EN LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL

1.	LA CULPABILIDAD Y LA GRAVEDAD COMO EXIGENCIAS LEGALES APLICABLES AL ART. 54 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN SU TOTALIDAD.	225
2.	INCIDENCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL COMO CAUSA DESPIDO	227
3.	LA CULPABILIDAD EN EL INCUMPLIMIENTO	229
A)	Culpa laboral y culpa penal: inaplicación de la presunción de inocencia al proceso por despido	229
B)	Criterios de imputabilidad: ánimo doloso y ánimo culposo en la conducta del trabajador	234

C)	Comportamientos de las partes, previos y coetáneos al incumplimiento, que determinan la ausencia del requisito de la culpabilidad.	237
1.	<i>Tolerancia empresarial</i>	237
2.	<i>Cumplimiento de órdenes de superior jerárquico</i>	238
D)	Circunstancias modificativas de la responsabilidad del trabajador	240
1.	<i>Circunstancias eximentes</i>	241
2.	<i>Circunstancias agravantes y atenuantes</i>	243
4.	LA GRAVEDAD DEL INCUMPLIMIENTO	245
A)	Circunstancias que redundan en la gravedad del incumplimiento relacionadas con la ausencia de consecuencias	246
1.	<i>Inexistencia de consecuencias negativas para la empresa</i>	246
2.	<i>Ausencia de lucro para el trabajador</i>	248
B)	El carácter no repetitivo del incumplimiento	249
	BIBLIOGRAFÍA	251

PRÓLOGO

Tras la obtención, con la presente obra, por Esperanza Roales del Premio de Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla, en la modalidad de Monografías Inéditas, en su edición de 2020, la autora me sugirió la oportunidad de prologarlo, probablemente para que pagara de alguna forma la mucha responsabilidad —y también culpa— que este eventual prologuista tuvo el día que le propuso este tema como posible objeto de investigación.

En efecto. Antes de nada, tengo que comenzar aclarando que el tema del *despido por transgresión de la buena fe contractual* no era en su momento, ni tampoco lo es hoy día, un tema de fácil acceso ni tampoco de cómodo tratamiento: como resulta evidente para todos, no se trata, ayudándose de las nuevas tecnologías, de un tema de «cortar y pegar», parangonando instrucciones del procesador de textos de Microsoft, que circulan hoy por los ámbitos universitarios, con mucha más frecuencia de lo que sería deseable. Por el contrario, el aludido tema de despido adolecía de una serie de déficits, tanto endógenos como exógenos, que provocaban en un investigador serio el sano afán por indagarlos, conocerlos y exponerlos: entre los problemas de orden interno (legislativo) no era baladí el hecho de que esta causa apareciera y aparezca en el vigente art. 54, 2 d) del Estatuto de los Trabajadores en compañía de otra causa de despido disciplinario, como es el *abuso de confianza en el desempeño del trabajo*, que, desde un punto de vista histórico jurídico, por sus características mercantiles y penales, no tiene tanto que ver con la causa objeto principal de esta investigación. Es cierto que buena fe y confianza comparten un relativo origen etimológico latino (*bona fides* y *fiducia*) que podría fundamentar un primer punto de partida en la elaboración del concepto de buena fe; pero no —como históricamente sucedió— que sesgara la interpretación jurisprudencial de dicho principio general del Derecho hacia una exigencia unilateral (a una sola de las partes) y con un matiz acentuadamente subjetivo, independientemente de la objetividad, voluntariedad y la gravedad de las conductas.

En segundo lugar, durante mucho tiempo fue muy evidente para nosotros que conductas que no eran merecedoras de despido disciplinario, por las justas restricciones establecidas en las otras causas, pasaban como despidos procedentes por las facilidades que el tribunal tenía para «estirar» subjetivamente el principio de la buena fe, hasta

permitir una manipulación incontrolada, pero interesadamente ideológica, del mismo. La prueba fáctica de este reproche se constataba en los respectivos índices de los tomos impresos de jurisprudencia, en los que era palmaria la desproporción entre las 3 a 5 sentencias que integraban cada causa del artículo 54.2 frente a los más de 20 que, por regla general, “caían” bajo la órbita de la transgresión de la buena fe, la mayoría de los cuales no eran sino conductas que, con el reproche de una causa distinta, alegaban también la transgresión de la buena fe. A diferencia de la nuestra, la jurisprudencia y doctrina alemanas de la *Treu und Glauben* del § 242 del BGB, no sólo se limitó a aplicarlo en el Derecho de obligaciones —«Der Schuldner ist verpflichtet ...»—, sino que lo extendió, además de al Derecho público, a todo el Derecho del Trabajo, y a exigirlo también al empresario, calificando determinados despidos, por su forma, plazo o ausencia de causa real, como transgresores del principio general de la *Treu und Glauben*, especialmente en los procedimientos de despido en que el empresario no aporta causa alguna, cuando no puede demostrarla o cuando aquél se limita a una pura conjetura subjetiva (W. DÄUBLER).

Y, en fin, tampoco era algo a desechar que el objeto de investigación en sí no había sido tan estudiado y tratado que pudiera aparecer como excesivamente manoseado, algo muy frecuente también en los tiempos que corren: apenas unos estudios previos, con tintes teóricos unos, y condescendientes con la jurisprudencia otros, justificaban desde una perspectiva seria y honesta abordar el tema «de otra manera».

Con la presente obra, la autora comienza a dar respuesta clara y decidida a cada uno de los problemas apuntados en los párrafos anteriores. En primer lugar, esta obra ya es, por sí misma, al dedicarse sólo y exclusivamente a una de las dos causas contenidas en el precitado art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, una forma directa de decirnos que, por muchos esfuerzos jurisprudenciales desplegados para interpretar la transgresión de la buena fe con la «coartada» de la presencia del abuso de confianza en el desempeño del trabajo, ambas siguen siendo causas disciplinarias, autónomas e independientes de despido, prueba adicional de cuya separación es la monografía que la misma autora tiene ya muy avanzada para su publicación sobre el *despido por abuso de confianza en el desempeño del trabajo*. En efecto: en lugar de haber procurado abordar la transgresión a la buena fe, como principio general y contractual en la ejecución de las obligaciones, con la ayuda de la doctrina civilista, y concretar en el *dolo*, la *mala fe*, el *fraude* y la *violencia física o moral* (coacciones), las formas más usuales de transgresión del principio y distintas a las otras causas, pero también incluyendo las diferencias —y no sólo los lugares comunes— con el *abuso de confianza*, nuestra jurisprudencia, «echando mano» del compañero *abuso de confianza*, terminó por asimilar buena fe y confianza, hasta el punto de una hipotética ecuación, según la cual, perdida la confianza (por supuesto, del empresario en el trabajador) no había lugar a plantear su graduación en más o menos de la misma; en modo alguno, esta jurisprudencia llega a sospechar que, aun partiendo de un origen etimológico relativamente común, tienen hoy día contenidos, contextos y extensiones bien distintos: la una, como principio general (art. 1258 CC) que afecta a

ambas partes de la relación de trabajo (arts. 20.2 y 54.2 d) del ET); y la otra, como una característica de la relación psicológica entre dos personas que se conocen, una de las cuales puede «confiar» o no en la otra, el ejercicio de un poder delegado.

En segundo lugar, que la causa de la transgresión de la buena fe ha sido utilizada, en implícito fraude de ley, para escapar de las duras restricciones que acompañan en la ley a cada una de las otras causas de despido, se demuestra con las aportaciones contenidas en el capítulo VII, en que conductas laborales típicas referidas a cada una de las otras causas de despido disciplinario, «reaparecen» disfrazadas de transgresoras de la buena fe, para salvar los controles y restricciones legales que, encauzadas por su apartado específico, nunca o muy difícilmente, habrían podido ser aceptadas.

Y, en tercer lugar, la visión excesivamente teórica o, por el contrario, condescendiente con la jurisprudencia aplicada, ha sido de forma contundente superada, por una parte, con un análisis teórico en profundidad sobre los orígenes de la figura y, por otra, con un no menos crítico rastreo pormenorizado de la jurisprudencia habida sobre el particular, desde la publicación, en 1980, del Estatuto de los Trabajadores hasta nuestros días. La profesora Roales Paniagua, con este meticuloso proceder, en el que ha llegado a revisar varios miles de sentencias, nos devela, por ejemplo, cómo en un período de doce años (1981-1992), frente a la teoría gradualista de la gravedad y la culpabilidad, sólo 2 sentencias de Tribunal Supremo sobre apropiación dineraria, de todas las publicadas, llegaron a considerar tales conductas como despidos improcedentes.

Con todo, no quedan en los tres aspectos relatados los muchos méritos investigadores de la autora, quien, en un alarde de coherencia y osadía intelectual, aborda otros aspectos laborales afectados, ante la inexistencia en la doctrina científica de un concepto de la buena fe, a pesar de las manifestaciones de este principio tanto en las normativas de la relación individual como de la negociación colectiva, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores. Pero como no podía ser de otra forma, la facilidad jurisprudencial con la que se estableció la ecuación entre transgresión de la buena fe y la falta o pérdida de confianza del empresario en el trabajador, era una grieta demasiado grande en la teórica igualdad de las partes en el proceso de trabajo como para ser desaprovechada, y termina por afectar también, en la práctica, al ejercicio de derechos fundamentales. En este punto, la autora, en un alarde de ecuanimidad, que hubiera sido muy deseable en nuestros órganos jurisprudenciales, se enfrenta tanto a cómo la exigencia de buena fe puede ser un límite serio al ejercicio de derechos fundamentales; y también al contrario, cómo el ejercicio de derechos fundamentales —en especial, los que pueden ser ejercitados por el ciudadano-trabajador durante su vida laboral (libertad de expresión, derecho de crítica, derecho de información, tutela judicial efectiva)—, suponen o no un límite, al deber de buena fe exigible por el empresario al trabajador, hasta el punto que su inobservancia sirva a aquél de excusa para despedir por supuesta transgresión.

Por último, la presente obra cierra el círculo que quedó abierto cuando hablábamos de los déficits del objeto de investigación, enfrentándose a las exigencias de *culpabilidad*, (que presupone una voluntariedad, posible exoneración, tolerancia empresarial, etc..)

y de *gravedad* (que hipotetiza sobre los diferentes grados de intensidad y efectos que cualquier conducta laboral puede desplegar), exigencias ambas que, contenidas en el art. 54,1 del Estatuto de los Trabajadores, afectan al completo artículo 54, sin excepción.

No queda por mi parte más tarea que felicitar a la doctora autora de la obra, Esperanza Roales Paniagua, no sólo por el premio obtenido y la consiguiente publicación de la misma, sino sobre todo por la singular y prestigiosa aportación científica que esta obra significará, a partir de su publicación, en el elenco bibliográfico del Derecho del Trabajo español y europeo, formulando *hic et nunc* un deseo que, siguiendo el proverbio chino, no me importaría se cumpliera: ojalá sea leída, estudiada y aplicada por sus naturales destinatarios, los jueces y tribunales del Orden Social.

Prof. Dr. MANUEL PÉREZ PÉREZ

La presente obra, que ha sido la ganadora del premio de investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla, en la modalidad de Monografías Inéditas, en su edición 2020, aborda con exhaustividad y rigor el estudio de la transgresión de la buena fe contractual como causa de despido. Con escritura clara y de ágil lectura, el lector encontrará en sus páginas no solo una elaboración teórica sobre el deber de buena fe del trabajador, que por razones históricas se ha ido configurando en términos negativos impregnado de nociones con fuertes connotaciones ideológicas, sino también y, sobre todo, un análisis crítico, solvente y riguroso de la jurisprudencia recaída sobre esta causa de despido desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, en 1980. Siendo la transgresión de la buena fe contractual la causa de despido disciplinario más utilizada, no cabe duda de que la obra presenta gran interés para estudiosos y profesionales del Derecho del Trabajo, en la que encontrarán respuestas bien fundamentadas a los muchos interrogantes que esta causa de despido plantea.

ESPERANZA ROALES PANIAGUA es profesora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, en la que imparte diversas asignaturas de la disciplina en distintos Grados, Dobles Grados y Másteres.

Ha participado en Congresos y Conferencias científicas como ponente en Congresos nacionales e internacionales e igualmente ha organizado Reuniones científicas con proyección nacional e internacional, en el marco de proyectos de investigación competitivos de ámbito nacional y europeo. Autora de publicaciones científicas en revistas y editoriales nacionales de reconocido prestigio, sus principales líneas de investigación se centran en el estudio del despido, protección social y coordinación comunitaria de los regímenes de seguridad social. Es miembro del consejo de redacción de la e-Revista Internacional de la Protección Social.

