

**ESTUDIOS SOBRE
OTROS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS**

Sobre el despido disciplinario en el prisma de 30 pronunciamientos recientes del Tribunal Supremo Italiano: estudio de casos ¹

*Disciplinary dismissal through the lens
of 30 recent rulings by the Italian Supreme Court:
a case study approach*

Stefano BINI

Profesor titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba

SUMARIO: 1. Premisa. 2. El marco normativo de referencia en materia de despido en el ordenamiento jurídico italiano: coordenadas básicas a partir de un referéndum naufragado. 3. El marco conceptual del despido disciplinario en Italia y la centralidad de la confianza. Cuestiones vivas. 3.1. Sobre la evaluación de la proporcionalidad entre falta y sanción. 3.2. Sobre la falta de tempestividad en el expediente disciplinario y sobre la falta de motivación en la carta de despido. 3.3. Sobre el desarrollo de actividades lúdicas durante la baja médica. 3.4. Sobre la reiterada prolongación del descanso para comer, ausentismo y abuso de confianza, así como sobre la falsa certificación de actividad laboral realizada por el trabajador fuera del

¹ El presente estudio forma parte de la producción científica elaborada en el marco de los siguientes proyectos de investigación: Proyecto Nacional de investigación I+D+i, sobre «La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España» (PID2022-141201OB-I00); Proyecto Nacional de investigación I+D+i, sobre «Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España: proyección e impacto de sus políticas palancas y componentes sociales en el marco sociolaboral» (PID2022-1394880B-I00); Proyecto Nacional de investigación I+D+i, sobre «La negociación colectiva como instrumento de gestión anticipada del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial» (PDI2021-122537NB-I00).

centro de trabajo. 3.5. Sobre la especial levedad de la falta, la grabación audiovisual en el entorno laboral y el acceso abusivo a sistema informático por parte del trabajador. 3.6. Sobre la nulidad del despido por represalia: los supuestos de la persona trabajadora que haya testimoniado en un juicio a favor de un colega, de la persona trabajadora que se haya negado a ejecutar órdenes de servicio físicamente «impracticables» y sobre posibles implicaciones disciplinarias del *whistleblowing*. 3.7. Sobre la relevancia penal de las faltas disciplinarias y sobre la tolerancia del empleador frente a incumplimientos de las personas trabajadoras. 3.8. Sobre el derecho a la crítica, el carácter ofensivo de frases y comentarios pronunciados en persona o expresados a través de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, los modos groseros con los clientes, así como sobre la conducta hostil del trabajador. 3.9. Sobre ausencias injustificadas, falseamiento del registro horario, controles empresariales a través de detectives privados y falta de puntualidad. 3.10. Sobre el desarrollo de otro trabajo, durante el disfrute del permiso parental y sobre la relevancia laboral de comportamientos extralaborales. 4. Conclusiones. 5. Reseña de la jurisprudencia analizada. 6. Bibliografía citada.

RESUMEN: Este estudio analiza la evolución reciente del despido disciplinario en el ordenamiento italiano a través de treinta pronunciamientos del Tribunal Supremo, sistematizados en diez bloques temáticos. Con un enfoque crítico y casuístico, se abordan las principales tensiones entre confianza, conducta laboral y garantías jurídicas, destacando el papel central de la jurisprudencia en la configuración del régimen sancionador laboral.

PALABRAS CLAVE: Despido disciplinario; confianza; jurisprudencia italiana; *Corte di Cassazione*; justa causa; derecho comparado.

ABSTRACT: *This study examines recent developments in disciplinary dismissal under Italian law by analysing thirty rulings of the Supreme Court, structured into ten thematic clusters. Adopting a critical and case-based approach, it explores key tensions between trust, workplace conduct, and legal safeguards, underscoring the central role of jurisprudence in shaping the disciplinary framework in labour law.*

KEYWORDS: *Disciplinary dismissal; trust; Italian case law; Corte di Cassazione; just cause; comparative law.*

1. PREMISA

El presente estudio pretende investigar las cuestiones de mayor actualidad que el tema del despido disciplinario presenta, con respecto al peculiar contexto del ordenamiento italiano, a través de un planteamiento metodológico, por así decirlo, abierto a la experimentación. Efectivamente, el corte del ensayo se caracteriza por intentar situarse en el punto de intersección entre investigación teórico-sistemática y análisis crítico de los perfiles práctico-aplicativos planteados por el tema elegido, con la aspiración de ofrecer una contribución interpretativa de utilidad al mayor número de operadores del Derecho, mirando inclusivamente también y quizás sobre todo a los profesionales del mismo, para que la apertura a la comparación pueda resultar provechosa.

En esta óptica, se ha elegido el terreno de la jurisprudencia de legitimidad italiana en materia de despido disciplinario, como ámbito privilegiado para analizar las principales cuestiones y tendencias hermenéuticas recientes en materia, que se consideraran críticamente, sistematizándolas en el ámbito de un diseño unitario, después de haber introducido las coordenadas básicas del marco normativo de referencia.

A través de la lectura crítica de la doctrina judicial expresada en treinta pronunciamientos recientes de la *Corte di Cassazione* (el Tribunal Supremo italiano), seleccionados por su interés práctico y sistematizados en diez macrobloques temáticos, se pretende trazar las principales tendencias casuísticas en materia de ruptura del vínculo de confianza en el que se edifica la relación laboral, hasta el punto de recurrir al despido disciplinario, articulado en Italia en la doble vertiente de la «justa causa» y del «justificado motivo subjetivo».

La elección del tema resulta justificada por la apremiante actualidad que caracteriza el mismo en el ordenamiento jurídico italiano, como confirma por lo demás la celebración, en los primeros días del mes de junio de 2025, de un referéndum para la abrogación del así llamado *Job's Act*, normativa especialmente relevante en materia de despidos, a la que también se hará una breve referencia, de cara a contribuir a la representación crítica de conjunto de un marco jurídico complejo y estratificado.

Antes de empezar, una aclaración metodológica parece oportuna con respecto a los criterios que han orientado la selección de la jurisprudencia que se ha analizado críticamente. Evidentemente, no hay un intento de exhaustividad que inspira el estudio que se ha llevado a cabo: de hecho, la investigación ha pretendido arrojar luz sobre algunas de las tendencias más significativas en la doctrina judicial reciente de la *Corte di Cassazione* italiana (el Tribunal Supremo), limitando el campo de observación al último año, entre mayo de 2024 y mayo de 2025.

2. EL MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA EN MATERIA DE DESPIDO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ITALIANO: COORDENADAS BÁSICAS A PARTIR DE UN REFERÉNDUM NAUFRAGADO

Como se ha anticipado, la materia del despido ha sido recientemente interesada, en el ordenamiento jurídico italiano, por un referéndum promovido por la organización sindical mayormente representativa CGIL, de cara a la abrogación integral de lo que queda (después de varias sentencias de inconstitucionalidad del Tribunal Constitucional) del *Job's Act*, es decir, del Decreto Legislativo 23/2015, de 4 de marzo, por el que se establecen «Disposiciones en materia de contrato de trabajo de duración indeterminada *a tutele crescenti*, en aplicación de la ley de 10 de diciembre de 2014, núm. 183».

Precisamente la celebración de este referéndum constituye de alguna manera un buen punto de partida para una breve reconstrucción sistemática del marco normativo de referencia; y esto a pesar de que el mismo referéndum no ha alcanzado el quórum requerido por la ley para su validez.

Efectivamente, antes de abordar el estudio jurisprudencial de corte práctico-operativo que se propondrá a continuación, se considera oportuno proceder a la sistematización de las coordenadas normativas básicas del marco regulador de referencia en materia de despido. Al respecto, merece poner de relieve la importante estratificación de las intervenciones normativas que se han registrado a lo largo de las décadas y de los años. Efectivamente, diferentes y heterogéneas son las normas que han regulado la materia, al margen del Código Civil, que contiene la regulación del «*recesso dal contratto di lavoro*» en sus artículos 2118 y 2119: normas estas últimas caracterizadas por un marcado planteamiento liberal, de paridad formal entre contratantes (empleador y trabajador).

En primer lugar, cabe señalar que, después de la entrada en vigor de la Constitución de la República italiana en 1948 —que «corrige» este paradigma liberal de la igualdad formal, consagrando, entre otros, el principio de igualdad material— central en materia es, sin duda alguna, la Ley 604/1966, de 15 de julio, por la que se establecen «Normas en materia de despidos individuales». En particular, el verdadero dintel de esta disposición puede identificarse en la introducción de la limitación de la facultad empresarial de despedir *ad nutum* a los trabajadores, previendo el art. 1 de la Ley que «el despido del prestador de trabajo no puede producirse sino por justa causa en virtud del art. 2119 del Código Civil o por motivo justificado»².

En segundo lugar, verdadero hito en la regulación de la materia del despido en particular y del Derecho del Trabajo en general, está constituido por la Ley 300/1970, de 20 de mayo: el *Statuto dei Lavoratori*. Este último contempla un artículo, el 18, que puede a razón considerarse como verdadera norma nuclear en el conjunto normativo que conforma el Derecho del Trabajo italiano en general, previendo el régimen normativo «clave» de la «tutela del trabajador en caso de despido ilegítimo»³, según el planteamiento paradigmático de la reintegración (literalmente «*reintegrazione*») en su puesto de trabajo, del trabajador injustamente despedido.

En tercer lugar, es a distancia de veinte años, en 1990, que se registra otra intervención normativa de interés en materia de despido, con la Ley 108/1990, de 11 de mayo, a pesar de tratarse de una norma que se limita —por así decirlo— a reconfigurar y redefinir el ámbito de eficacia de las anteriormente citadas Leyes 604/1966 y 300/1970, ampliando el perímetro de la primera a las pequeñas empresas y circunscribiendo, al revés, el de la segunda a las empresas que tengan más de quince trabajadores empleados.

² Artículo 1, Ley 604/1966, de 15 de julio.

³ Artículo 18, Ley 300/1970, de 20 de mayo.

En cuarto lugar, a distancia de otros veinte años, en 2010, se ha producido otra reforma en materia, a través de la Ley 183/2010, de 4 de noviembre, mejor conocido como «*Collegato Lavoro*», que ha intervenido en la regulación de las impugnaciones del despido, sin modificar de todas formas el marco normativo de las tutelas consiguientes a la calificación de ilegitimidad —improcedencia o nulidad— del despido.

En quinto lugar, con la así llamada «Reforma Fornero», del apellido de la Ministra de Trabajo que la impulsó (Ley 92/2012, de 28 de junio), se ha procedido a reformar el sistema de protección de las personas trabajadoras en caso de despido ilegítimo, limitando significativamente los espacios de posible reintegración en la empresa («*tutela reale*») y ampliando correspondientemente el perímetro de la «*tutela obbligatoria*», a través de una mera indemnización.

En sexto lugar, verdadero momento crítico en la trayectoria normativa en materia de despido ha sido representado por la reforma sistemática del así llamado «*Job's Act*» (Ley 183/2014, de 10 de diciembre de delegación y Decreto Legislativo 23/2015, de 4 de marzo). Como se afirma en el art. 1, apartado 7, de la Ley 183/2014, se trata de una Ley que —entre otras cosas— pretende «reforzar las oportunidades de acceso al empleo para las personas en busca de empleo; así como de reorganizar los contratos de trabajo vigentes para hacerlos más coherentes con las actuales exigencias del entorno laboral y productivo y hacer más eficiente la actividad inspectora». Queriendo resumir la esencia de la intervención normativa del «*Job's Act*», puede afirmarse que la misma reside en la «previsión, para las nuevas contrataciones, del “*contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti*” en relación con la antigüedad en el servicio, excluyendo para los despidos económicos la posibilidad de reinserción del trabajador en el puesto de trabajo, previendo una indemnización económica “segura y creciente” con la antigüedad en el servicio y limitando el derecho a la reintegración a los despidos nulos y discriminatorios y a casos específicos de despido disciplinario injustificado, así como la fijación de plazos seguros para impugnar el despido»⁴.

En extrema síntesis, puede decirse que el eje, el pilar fundamental del «*Job's Act*» como conjunto normativo complejo puede identificarse en la centralidad reconocida al contrato de duración indefinida, acompañada pero por un régimen de tutelas «crecientes» para los supuestos de despido improcedente, concebido sobre la base del parámetro de la antigüedad de la persona trabajadora, hasta el límite máximo de 24 mensualidades (36, a partir de la entrada en vigor del Decreto Ley 87/2018, del que se dirá en breve).

⁴ Traducción del art. 1, apartado 7, letra c), Ley 183/2014, de 10 de diciembre. Como ha sido evidenciado en doctrina, «*la ratio complessiva del “Job's Act” è mirata, appunto, a giocare sulla “flessibilità a tutto campo”, da quella praticata ai poli estremi del rapporto, ingresso e uscita, alla flessibilità organizzativa diretta ad investire anche la fase di svolgimento dello stesso, dalle mansioni ai controlli dell'attività lavorativa (...)*» (DE MARINIS, N.: «Contenzioso del lavoro e prevedibilità dal punto di vista dell'organizzazione», en *Lavoro, Diritti, Europa*, 2022, núm. 3, p. 4).

En séptimo lugar, mirando al horizonte legislativo posterior al Decreto Legislativo 23/2015, pueden identificarse como intervención significativa —aunque sin carácter sistemático— el Decreto Ley 87/2018, de 12 de julio (convertido en la Ley 96/2018, de 9 de agosto: así llamado «*Decreto Dignità*»), que modifica los límites de la indemnización para los supuestos de despido improcedente, como acaba de mencionarse.

Después de esta intervención, puede decirse que el protagonismo regulador en materia de despidos ha estado cubierto por la jurisprudencia, tanto constitucional como de legitimidad y de mérito. En particular, especialmente significativo ha sido el papel jugado por el Tribunal Constitucional, que «ha intervenido en múltiples ocasiones, incidiendo significativamente en la arquitectura normativa del “*contratto a tutele crescenti*”, con sentencias que presentan perfiles de gran interés»⁵.

3. EL MARCO CONCEPTUAL DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN ITALIA Y LA CENTRALIDAD DE LA CONFIANZA. CUESTIONES VIVAS

Centrando aquí la atención en el despido disciplinario, cabe destacar que para abordar la correspondiente regulación en el ordenamiento jurídico italiano, resulta indispensable acercarse a dos conceptos de crucial relevancia, alrededor de los cuales se construye el entero marco normativo-sistemático vigente en materia: el de «*giusta causa*» y el de «*giustificato motivo soggettivo*», como calificaciones jurídicas de las razones en las que se fundamenta la decisión extintiva unilateral del empleador⁶.

Con respecto al primero, la norma de referencia está representada por el art. 2119 del Código Civil, según el cual: «cualquiera de los contratantes podrá rescindir el contrato antes de la expiración del plazo, si el contrato es a tiempo determinado, o sin preaviso si el contrato es a tiempo indefinido, si se produce una causa que no permita su continuación, aunque provisional, de la relación»⁷. En otros términos, existe «justa causa» de despido cuando el trabajador comete hechos que, tanto subjetiva como objetivamente, se consideran como de gravedad tal que se impida la continuación de la relación, produciéndose una sustancial e insuperable negación de los elementos esenciales de la misma relación laboral e, *in primis*, del elemento de la confianza entre empleador y trabajador⁸.

⁵ BINI, S.: «El despido barato italiano: sobre la necesaria derogación del “Job’s Act” y del “contratto di lavoro a tutele crescenti”, diez años después de su introducción», en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2024, núm. 12, p. 77. Entre otras sentencias, véanse *Corte Costituzionale*, sentencias 7/2024, de 22 de enero y 254/2020, de 26 de noviembre.

⁶ PERA, G.: *La cessazione del rapporto di lavoro*, CEDAM, Padua, 1980, p. 60.

⁷ Artículo 2119, Código Civil italiano.

⁸ GHEZZI, G.: «Il concetto di giusta causa nella evoluzione della dottrina e della giurisprudenza» en VV. AA., *Giusta causa e giustificati motivi nei licenziamenti individuali*, Giuffrè, Mi-

Efectivamente, como se lee en diferentes pronunciamientos de la *Corte di Cassazione* italiana, «*il datore di lavoro deve poter confidare sulla leale collaborazione del prestatore e sul corretto adempimento delle obbligazioni che dal rapporto scaturiscono a carico di quest'ultimo. La fiducia, che è fattore condizionante la permanenza del rapporto, può essere compromessa, non solo in conseguenza di specifici inadempimenti contrattuali, ma anche in ragione di condotte extralavorative che, seppure tenute al di fuori dell'azienda e dell'orario di lavoro e non direttamente riguardanti l'esecuzione della prestazione, nondimeno possono essere tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti qualora abbiano un riflesso, sia pure soltanto potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto e compromettano le aspettative d'un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa, in relazione alle specifiche mansioni o alla particolare attività*»⁹.

La gravedad de las conductas del trabajador —que pueden referirse tanto a la esfera contractual, como a la extracontractual— exime, en los supuestos de «*giusta causa*», al empleador de respetar el período de preaviso, pudiéndose despedir con efectos inmediatos.

No es así en el caso del llamado «*giustificato motivo soggettivo*», es decir, el otro pilar que sustenta la arquitectura conceptual del despido disciplinario italiano, cuya referencia normativa se encuentra en el art. 3 de la Ley 604/1966, de 15 de julio, conforme al cual el mismo se basa en un incumplimiento «notable» de las obligaciones contractuales de la persona trabajadora. Como es evidente, en este caso el perímetro conceptual de la noción de «justificado motivo subjetivo» es bastante más reducido con respecto al de la «justa causa» arriba mencionada, ya que no recaen en el mismo conductas que se sitúan «fuera» de la relación laboral y del área del contrato de trabajo.

En el núcleo del «justificado motivo subjetivo» se encuentra un comportamiento del trabajador que se sustancia en un incumplimiento contractual de menor gravedad que el de la «justa causa», a pesar ser de todas formas notable: si no fuera tal, evidentemente, la reacción del empleador podría ser sólo una sanción disciplinaria de carácter conservativo y no extintivo. En estos supuestos, la menor gravedad de las conductas del trabajador determina que no se excluye el preaviso que el empleador tiene la obligación de dar a la persona interesada por el despido.

Pues bien, a pesar de la diferenciación entre las dos categorías, de «justa causa» y de «justificado motivo objetivo», procede destacar el carácter intrínsecamente unitario que aúna los dos conceptos, en el marco de una visión en el tiempo expresada

lán, 1967; SANTORO-PASSARELLI, F.: *Giusta causa*, en *Novissimo Digesto Italiano*, UTET, Turin, 1961, núm. VII.

⁹ *Cassazione*, sentencia núm. 428/2019, de 10 de enero. Cf. —entre otras— *Cassazione*, sentencia núm. 24023/2016, de 24 de noviembre y *Cassazione*, sentencia núm. 17166/2016, de 18 de agosto.

por la misma doctrina judicial del Tribunal Supremo y conocida bajo la fórmula evocativa de «tesis ontológica»¹⁰. El despido disciplinario unitariamente considerado, sea por «*giusta causa*» o por «*giustificato motivo soggettivo*», se basa en faltas cuya gravedad y, por ende, en una sanción disciplinaria cuya proporcionalidad tendrán que ser evaluadas por el juez, teniendo en cuenta todas las circunstancias objetivas y subjetivas del supuesto de hecho.

Así, el fulcro del planteamiento conceptual del despido disciplinario puede encontrarse en la ruptura irreparable, en términos de gravedad, del vínculo de confianza en que se basa la relación contractual de trabajo. De todas formas, cabe señalar que, como evidenciado en doctrina con respecto a la noción de «justa causa», la misma «*non contiene una puntuale valutazione dei fatti ma delinea un criterio di valutazione e di selezione dei comportamenti che rinvia alla valutazione dell'opera di concretizzazione del giudice*»¹¹.

Y efectivamente, como se ha anticipado, absolutamente central es la labor de valoración llevada a cabo por el juez, caso por caso, teniendo en cuenta todos los elementos objetivos y subjetivos de los supuestos sometidos a su juicio. En este sentido, se considera esencial orientar críticamente la mirada hacia la más reciente jurisprudencia, para estudiar la dinámica de funcionamiento y de contexto de la dimensión de confianza que tiene que caracterizar la relación laboral, ya que como recordaba uno de los padres del Derecho del Trabajo italiano, Ludovico Barassi, «*è indispensabile la fiducia nelle buone qualità della persona che deve adempiere alla prestazione di fare*»¹².

Por supuesto, la dimensión subjetiva de la ruptura del vínculo de confianza necesita ser imprescindiblemente integrada por la valoración de la dimensión objetiva, ya que el despido disciplinario (y, en particular, el por «justa causa») se considera legítimo cuando se produce una «*perdita di fiducia del datore di lavoro che non si ricollega ad un suo apprezzamento meramente soggettivo, bensì occorre che il venir meno della fiducia sia motivatamente determinato dal fatto addebitato al dipendente e dimostrato nella sua esistenza*»¹³.

¹⁰ Cassazione, Secciones Unidas, sentencia núm.4823/1987, de 1 de junio. Cf. —entre otras— Cassazione, sentencia núm.24023/2016, de 24 de noviembre y Cassazione, sentencia núm.17166/2016, de 18 de agosto.

¹¹ TULLINI, P.: «Questioni interpretative in tema di giusta causa» en *Rivista Trimestrale di Diritto Processuale Civile*, 1988, p.653. PERULLI, A.: «Fatto e valutazione giuridica del fatto nella nuova disciplina dell'art. 18 St. Lav.: ratio e aporie dei concetti normativi», en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2012, núm. 4-5, p.794.

¹² BARASSI, L.: *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, Milán, 1901, p. 62.

¹³ Cassazione, sentencia núm.8847/2011, de 27 de noviembre. Sobre este perfil, v. PISANI, C.: *Licenziamento e fiducia*, Giuffré, Milán, 2004. Cf. MANCINI, G. F.: *Il recesso unilaterale e rapporti di lavoro*, Giuffré, Milán, 1962, vol. I, p. 45: «*lungi dal coincidere con il solo inadempimento vero e proprio degli obblighi contrattuali o legali, include anche eventi o contegni estranei alla sfera del contratto e magari oggettivamente leciti, ma tali da menomare il rapporto di*

Ofrecidas hasta aquí unas pinceladas esenciales sobre las instituciones básicas del marco normativo de referencia vigente en materia de despido disciplinario, procede ahora proyectar la mirada crítica hacia los diez macrobloques temáticos que se han elegido y, de alguna manera, construido, para «leer» las orientaciones jurisprudenciales más recientes en materia, a través de una selección de cuestiones vivas: sobre la evaluación de la proporcionalidad entre falta y sanción; sobre la falta de tempestividad en el expediente disciplinario y sobre la falta de motivación en la carta de despido; sobre el desarrollo de actividades lúdicas durante la baja médica; sobre la reiterada prolongación del descanso para comer, ausentismo y abuso de confianza, así como sobre la falsa certificación de actividad laboral realizada por el trabajador fuera del centro de trabajo; sobre la especial levedad de la falta, la grabación audiovisual en el entorno laboral y el acceso abusivo a sistema informático por parte del trabajador; sobre la nulidad del despido por represalia: los supuestos de la persona trabajadora que haya testimoniado en un juicio a favor de un colega, de la persona trabajadora que se haya negado a ejecutar órdenes de servicio físicamente «impracticables» y sobre posibles implicaciones disciplinarias del *whistleblowing*; sobre la relevancia penal de las faltas disciplinarias y sobre la tolerancia del empleador frente a incumplimientos de las personas trabajadoras; sobre el derecho a la crítica, el carácter ofensivo de frases y comentarios pronunciados en persona o expresados a través de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, los modos groseros con los clientes, así como sobre la conducta hostil del trabajador; sobre ausencias injustificadas, falseamiento del registro horario, controles empresariales a través de detectives privados y falta de puntualidad; sobre el desarrollo de otro trabajo, durante el disfrute del permiso parental y sobre la relevancia laboral de comportamientos extralaborales.

3.1. Sobre la evaluación de la proporcionalidad entre falta y sanción

De cara a la evaluación de la proporcionalidad entre falta y sanción, en una muy reciente sentencia, el Tribunal Supremo italiano destaca que es esencial comprobar la idoneidad de la conducta llevada a cabo por la persona trabajadora para poner en duda la futura corrección del cumplimiento de la prestación de trabajo, ya que la misma —para que pueda sancionarse con el despido— tiene que ser de alguna manera «sintomática» de cierta actitud del mismo trabajador, con respecto a las obligaciones contractualmente asumidas.

En este sentido, resulta emblemático el supuesto de hecho en relación con el cual el Tribunal Supremo afirma este principio: la reiterada realización de irregularidades en el registro contable de las operaciones comerciales y en la emisión del correspondiente

fiducia tra le parti»; CARINCI, F.: *Il nodo gordiano del licenziamento disciplinare* en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2012, núm. 6, p. 1103.

recibo. La *Corte di Cassazione* estima como procedente el despido del trabajador por la reiterada conducta, independientemente de la efectiva apropiación de las sumas de dinero en cuestión por parte del mismo trabajador: efectivamente, la demostración específica de la misma no es necesaria de por sí para que la conducta de la persona trabajadora determine la pérdida de confianza del empleador en el empleado¹⁴.

3.2. Sobre la falta de tempestividad en el expediente disciplinario y sobre la falta de motivación en la carta de despido

¿Qué ocurre en el caso de falta de tempestividad en el expediente disciplinario? Al respecto, el Tribunal Supremo italiano ha aclarado recientemente que, si la falta disciplinaria en que se basa el despido no ha sido precedida por una «*contestazione*» tempestiva, hay que descartar la reintegración como tutela para la persona trabajadora despedida, a la que se le podrá reconocer sólo una indemnización por despido improcedente. Además, en la sentencia se aclara también que la indemnización será cuantitativamente reducida, si la falta de tempestividad no es especialmente grave, hasta el punto de integrar un incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones de buena fe, limitándose a un mero incumplimiento formal, que no ha llegado a inducir en el trabajador la confianza en la falta de connotaciones disciplinarias de los hechos de los que es responsable¹⁵.

Tema por así decirlo más «clásico» es el que la *Cassazione* aborda con la sentencia en la que establece que el despido caracterizado por la ausencia total de motivación va mucho más allá del mero vicio formal, ya que impide la misma identificación, en particular por parte de la persona trabajadora despedida, del hecho en que el mismo se basa. Como es sabido, en la carta de despido, el empleador tiene que indicar de forma clara y específica, las causas en las que se fundamenta la decisión extintiva, para que el trabajador despedido pueda comprender las razones de la decisión empresarial y, al mismo tiempo, ejercer consciente y tempestivamente su derecho de defensa. Evidentemente, esto implica que la ilegitimidad integral del despido tiene como efecto la reintegración del trabajador¹⁶.

Igualmente, la *Cassazione* ha reconocido que el carácter genérico de la carta por medio de la cual la empresa «*contesta*» al trabajador una falta disciplinariamente relevante, si impide radicalmente a la persona trabajadora despedida defenderse, tiene que equipararse a la total inexistencia de los mismos hechos imputados, con el efecto consiguiente del reconocimiento del derecho a la reincorporación del trabajador despedido en su puesto de trabajo¹⁷.

¹⁴ *Cassazione*, sentencia núm. 11985/2025, de 7 de mayo.

¹⁵ *Cassazione*, ordenanza núm. 14172/2025, de 27 de mayo.

¹⁶ *Cassazione*, sentencia núm. 9544/2025, de 11 de abril.

¹⁷ *Cassazione*, ordenanza núm. 33531/2024, de 20 de diciembre.

3.3. Sobre el desarrollo de actividades lúdicas durante la baja médica

Otro tema que presenta perfiles de significativo interés está relacionado con las actividades que la persona trabajadora desarrolle durante una baja médica. Al respecto, la *Cassazione* afirma que es susceptible de ser despedido legítimamente el trabajador que, durante la baja por enfermedad, se dedica al desarrollo de actividades de carácter lúdico —de por sí no vetadas— que influyen y afectan negativamente el camino de recuperación, comprometiéndolo o retrasándolo, incluso sólo potencialmente. De hecho, el Tribunal Supremo pone de relieve que, durante el período de suspensión de la relación determinada por una enfermedad, todas las obligaciones del trabajador, incluso las que no son inherentes a la ejecución de la prestación, tales como las de diligencia y de buena fe permanecen a cargo de la persona trabajadora¹⁸.

Por lo demás, este planteamiento hermenéutico resulta plenamente coherente con el que la misma *Cassazione* había ya con anterioridad consagrado, afirmando que no puede considerarse procedente el despido de la persona trabajadora que desarrolla actividades de carácter lúdico-recreativo, durante un periodo de baja por enfermedad relacionada con un estado ansioso-depresivo, siempre que se trate de actividades compatibles tanto con la patología en cuestión, como con la recuperación correspondiente. En el supuesto de hecho con respecto al cual se ha pronunciado el Tribunal Supremo italiano en la ordenanza en cuestión, a final de 2024, el trabajador prestaba actividad como cantante de piano bar, mientras que estaba de baja por depresión¹⁹.

3.4. Sobre la reiterada prolongación del descanso para comer, ausentismo y abuso de confianza, así como sobre la falsa certificación de actividad laboral realizada por el trabajador fuera del centro de trabajo

Cuestión muy específica y concreta es la que se refiere a la extensión de la duración del descanso para comer, al que tiene derecho la persona trabajadora. Al respecto, la *Cassazione* afirma que, si esta última amplía y prolonga significativamente (en el supuesto de hecho, se trataba de dos horas en lugar de una) la pausa sin autorización y, sobre todo, reiteradamente (en el supuesto de hecho, se trataba de veintiséis episodios), la conducta en cuestión puede fundamentar legítimamente un despido disciplinario. Y esto independientemente de la categoría profesional del trabajador, que pueda eventualmente permitir mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo²⁰.

¹⁸ *Cassazione*, ordenanza núm. 11154/2025, de 28 de abril.

¹⁹ *Cassazione*, ordenanza núm. 30722/2024, de 29 de noviembre.

²⁰ *Cassazione*, ordenanza núm. 9081/2025, de 6 de enero.

Otro aspecto que merece destacar, de alguna manera vinculado con el anterior, se refiere al abuso de confianza que, como es sabido, junto con la transgresión de la buena fe contractual en el desarrollo de la prestación de trabajo, se configura como causa de despido disciplinario. Pues bien, con respecto al horizonte jurisprudencial italiano, cabe señalar que la *Cassazione* ha recientemente evidenciado la legitimidad del despido del trabajador que, precisamente abusando de la confianza del empleador, utiliza engaños y subterfugios de cara a retrasar la reanudación del trabajo después de la pausa para comer y sin presentarse tampoco al servicio, sin justificación, el día siguiente. El Tribunal Supremo italiano reconoce que, en el supuesto de hecho en cuestión, el núcleo de la infracción disciplinaria imputada al empleado no consistía en una ausencia injustificada del trabajo, sino en la naturaleza intrínsecamente fraudulenta de la conducta llevada a cabo para no presentarse al servicio²¹.

Asimismo, la *Corte di Cassazione* afirma que es procedente el despido del trabajador que haya proporcionado a su empresa informes falsificados en relación con la actividad desarrollada fuera de la sede de la empresa. El supuesto de hecho con respecto al cual se ha pronunciado el Tribunal Supremo ve como protagonista a un vendedor farmacéutico que —gracias al trabajo de investigación realizado por un detective privado— se había descubierto que no había mantenido las relaciones comerciales con los médicos que había declarado. En definitiva, en la base del despido está la falsa certificación de actividad laboral realizada por el trabajador fuera del centro de trabajo, que según la doctrina del Supremo italiano integra justa causa de despido²².

3.5. Sobre la especial levedad de la falta, la grabación audiovisual en el entorno laboral y el acceso abusivo a sistema informático por parte del trabajador

Resulta peculiar una sentencia reciente del Tribunal Supremo italiano que ha vuelto a pronunciarse sobre la cuestión de la especial levedad de la falta en la que se basa el despido disciplinario, aclarando que este último debe considerarse desproporcionado en el caso en que sea justificado por la negativa de la persona trabajadora a recibir la comunicación por medio de la cual se le «*contesta*» una falta disciplinariamente relevante, en conformidad con lo previsto en el art. 7 del Estatuto de los Trabajadores italiano²³. Por consiguiente, la falta de proporcionalidad

²¹ *Cassazione*, ordenanza núm. 30613/2024, de 28 de noviembre.

²² *Cassazione*, ordenanza núm. 26765/2024, de 15 de octubre.

²³ Artículo 7, Ley 300/1970, de 20 de mayo de 1970: «(...) *Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. (...)*».

entre conducta disciplinariamente relevante y sanción extintiva determina —según la doctrina judicial expresada en la sentencia en cuestión— la calificación del despido como improcedente y, por ende, el efecto consiguiente está representado por la tutela indemnizatoria.

El supuesto de hecho con respecto al cual la *Cassazione* se ha pronunciado en la sentencia en palabra se caracterizaba, en realidad, por un doble perfil de interés: de hecho, por un lado, la persona trabajadora había sido despedida por haber realizado grabaciones audiovisuales no autorizadas en el entorno de trabajo y, por otro lado, la misma persona trabajadora se negaba a recibir la comunicación escrita por medio de la cual se le «*contestaba*» la falta disciplinaria inherente a la conducta anteriormente indicada.

Pues bien, con respecto al primer perfil, el de las grabaciones audiovisuales no autorizadas en el entorno de trabajo, la *Cassazione* confirma la sentencia impugnada, que había reconocido la inexistencia de la conducta, es decir, la irrelevancia disciplinaria de la misma, ya que las grabaciones en cuestión, a pesar de haber sido realizadas sin el conocimiento (y, por ende, el consentimiento) de los asistentes, resultaban de todas formas funcionales para la protección de un derecho de la persona trabajadora que las realizaba, debiendo, por tanto, considerarse legítimas²⁴.

Diferente y especialmente delicado, en particular (pero no sólo) en el sector bancario, es el supuesto del trabajador que accede al sistema informático de la empresa (entendido en sentido amplio: en el caso específico se trataba del acceso abusivo a las cuentas corrientes de diferentes clientes del banco, mediante el programa informático del mismo), con finalidades que no se pueden reconducir a exigencias y necesidades de servicio, sean las mismas personales o no. Pues bien, en este caso, la *Cassazione* excluye que se pueda tratar de una falta leve y, por ende, el correspondiente despido tiene que calificarse como procedente, ya que el trabajador tiene que considerarse responsable del grave incumplimiento de las obligaciones específicas de protección de datos personales. Irremediablemente comprometida es la confianza entre prestador de trabajo y empleador, en virtud de la cual este último concede al primero la utilización de herramientas para que pueda operar lícitamente para el desempeño de la prestación de trabajo, sin hacer uso de las potencialidades de conocimiento fuera de las estrictas exigencias de servicio²⁵.

²⁴ *Cassazione*, sentencia núm. 7848/2025, de 25 de marzo.

²⁵ *Cassazione*, ordenanza núm. 2806/2025, de 5 de febrero.

3.6. Sobre la nulidad del despido por represalia: los supuestos de la persona trabajadora que haya testimoniado en un juicio a favor de un colega, de la persona trabajadora que se haya negado a ejecutar órdenes de servicio físicamente «impracticables» y sobre posibles implicaciones disciplinarias del *whistleblowing*

Como se ha tenido la ocasión de argumentar difusamente en un estudio sobre el tema, suscita especial interés —en particular, pero no sólo— en el horizonte jurisprudencial, la cuestión del despido por represalia entendido aquí en sentido amplio e inclusivo²⁶.

Pues bien, al respecto, especial interés presenta un pronunciamiento en el que la *Cassazione* califica como nulo el despido del trabajador que, en el ámbito de un juicio promovido por un colega, haya dado un testimonio considerado por el empleador como falso, por estar en contradicción con su propia estrategia defensiva. Efectivamente, comprobada la inexistencia del motivo subyacente al despido, el Tribunal Supremo pone en luz que este último tenía como única, exclusiva y determinante causa la finalidad de represalia contra la decisión del trabajador de testimoniar. Por consiguiente, la persona trabajadora ilegítimamente despedida por represalia ha sido reintegrada en su puesto de trabajo²⁷.

Otra ordenanza de la *Cassazione* que presenta perfiles de interés y que está estrechamente relacionada con la que se acaba de considerar, se refiere al caso de la persona trabajadora que se haya negado a ejecutar órdenes de servicio físicamente «impracticables»: el supuesto de hecho con respecto al cual se ha pronunciado el Tribunal Supremo italiano veía como protagonista un trabajador que se negaba a realizar su prestación de trabajo dentro de un vehículo empresarial, en el que no podía entrar físicamente debido a su constitución y a su estatura. En el pronunciamiento se pone en luz que es evidentemente nulo el despido que identifique su motivo exclusivo en la represalia, como factor único y determinante de la decisión extintiva empresarial, si la razón aducida para su fundamento resulta —como en el caso concreto de referencia— meramente formal, aparente o, en cualquier caso, falsa. Se señala, además, que la *Cassazione* aclara que la represalia puede probarse también por medio de presunciones²⁸.

Otro perfil de interés que merece destacar, en el ámbito del presente bloque temático, se refiere al caso del despido de una persona trabajadora «*whistleblower*», es decir, denunciante de ilícitos: al respecto, la *Cassazione* ha aclarado que la misma

²⁶ BINI, S.: «La prohibición de despedir en las Directivas de conciliación, de transparencia, de represalia ante el informante. Los despidos que carezcan de causa según el ordenamiento jurídico», en BAYLOS GRAU, A.: (dir.), *La reforma del despido*, Bomarzo, Albacete, 2024, pp. 163-190.

²⁷ *Cassazione*, ordenanza núm. 8857/2025, de 3 de abril.

²⁸ *Cassazione*, ordenanza núm. 6966/2025, de 16 de marzo.

señalación excluye la legitimidad de la acción disciplinaria para todas aquellas conductas que, por relevantes que sean, incluso desde el punto de vista penal, estén funcionalmente relacionadas con la denuncia del delito. Efectivamente, como había sido destacado ya en otras ocasiones, «*la segnalazione ex art. 54-bis del D. Lgs. núm. 165 del 2001 (cd. "whistleblowing") sottrae alla reazione disciplinare del soggetto datore tutte quelle condotte che, per quanto rilevanti persino sotto il profilo penale, siano funzionalmente correlate alla denuncia dell'illecito, risultando riconducibili alla causa di esonero da responsabilità disciplinare di cui alla norma invocata*»²⁹.

3.7. Sobre la relevancia penal de las faltas disciplinarias y sobre la tolerancia del empleador frente a incumplimientos de las personas trabajadoras

Precisamente en relación con la intersección entre despido disciplinario y relevancia penal de los hechos en los que se fundamenta la decisión empresarial extintiva de la relación laboral, la *Cassazione* destaca la sustancial irrelevancia (o, *rectius*, el carácter innecesario) a efectos disciplinarios de la posible calificación penal de las faltas de la persona trabajadora, considerándose suficiente que los hechos imputados tengan el carácter de incumplimiento grave y culpable y, por ende, de negación grave del elemento esencial de la confianza, en la que se basa la relación laboral. En concreto, en el supuesto de hecho de referencia, la persona trabajadora se hizo responsable de la sustracción de una cantidad de dinero de la empresa para satisfacer necesidades personales: a pesar de la absolución penal y, en general, de la imposibilidad de reconocer la relevancia penal de los hechos según el paradigma del delito de apropiación indebida, el despido de la persona trabajadora, según la interpretación del Tribunal Supremo italiano tiene que calificarse como procedente³⁰.

¿Qué ocurre si el empleador tolera la conducta reiteradamente incumplidora de sus personas trabajadoras? ¿Puede esta actitud empresarial excluir, de alguna manera, el carácter antijurídico de los incumplimientos de los/as trabajadores/as? Pues bien, la *Cassazione* ha recientemente excluido rotundamente esta posibilidad, aclarando que la mera tolerancia que el mismo empleador haya mostrado, en el pasado, con respecto a ciertas conductas ilícitas no legitima a los trabajadores para seguir manteniéndolas. En concreto, la ordenanza se centra en un supuesto de hecho bastante común: el despido de un trabajador por fumar en una zona de la empresa donde estaba prohibido fumar. A pesar de que la empresa tuviera conocimiento de las prácticas en cuestión (de fumar en esa zona) y, sobre todo, a pesar de que la misma empresa nunca hubiera tomado medidas para hacer cumplir la prohibición de

²⁹ *Cassazione*, sentencia núm.12688/2024, de 9 de mayo. Cf. *Cassazione*, sentencia núm. 14093/2023, de 22 de mayo.

³⁰ *Cassazione*, ordenanza núm. 8154/2025, de 27 de marzo.

fumar, el Tribunal Supremo aclara que esta conducta de tolerancia no es por sí misma idónea para determinar que la ilegalidad intrínseca del comportamiento de los trabajadores desaparezca, ni desde el punto de vista objetivo ni desde el subjetivo. En otros términos, esta mera tolerancia de por sí no es suficiente para generar en las personas transgresoras la convicción de licitud de la conducta misma³¹.

3.8. Sobre el derecho a la crítica, el carácter ofensivo de frases y comentarios pronunciados en persona o expresados a través de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, los modos groseros con los clientes, así como sobre la conducta hostil del trabajador

Macrobloque temático especialmente denso de casos es el que puede considerarse unitariamente relacionado con la expresión de críticas, ofensas, hostilidades por parte de una persona trabajadora, internamente compuesto por un heterogéneo abanico de matices.

Así, reiteradas frases ofensivas sobre la orientación sexual de otra persona, pronunciadas frente a varios colegas, constituyen un acoso que puede calificarse como discriminación, así que la *Cassazione* ha declarado legítimo (procedente) el despido de la persona trabajadora que las haya pronunciado, independientemente de la efectiva existencia de un *animus*, es decir, de la intención subjetiva de acosar³².

Diferentemente, en otro pronunciamiento, el Tribunal Supremo italiano destaca que el contenido ofensivo y racista de las críticas contra un superior jerárquico, contenido en mensajes enviados en un grupo limitado de personas, un chat *WhatsApp* entre colegas no puede asumir relevancia a efectos disciplinarios, ya que dichas comunicaciones tienen carácter privado y gozan, por ende, de la protección del secreto del art. 15 de la Constitución, que consagra el principio en virtud del cual «La libertad y el secreto de la correspondencia y de toda otra forma de comunicación son inviolables (...)»^{33, 34}.

Del mismo modo, no justifica el despido disciplinario la conducta del trabajador que envía a su responsable (superior jerárquico) y, en copia, a sus colegas, un correo electrónico, acusándolo de *mobbing*, siempre y cuando el disentiendo y, en cierto sentido, las críticas se expresen dentro de los límites de la continencia formal y sustancial, sin ofensas o agresiones verbales «gratuitas».

Al respecto, la *Cassazione* aclara que, en términos generales, cualquier crítica dirigida a una persona es potencialmente susceptible de afectar a la reputación de su

³¹ *Cassazione*, ordenanza núm. 7826/2025, de 24 de marzo.

³² *Cassazione*, ordenanza núm. 6345/2025, de 10 de marzo.

³³ Traducción del art. 15, Constitución Italiana.

³⁴ *Cassazione*, sentencia núm. 5936/2025, de 6 de marzo.

destinatario, pero que, al mismo modo, no puede admitirse una exclusión categórica y *tout court* del derecho de crítica, ya que esto conllevaría una sustancial negación del derecho a manifestar libremente su propio pensamiento. Así, se pone en luz la necesidad de buscar un equilibrio entre derecho de crítica y derecho —de igual importancia en el marco constitucional— al honor y a la reputación, dentro de ciertos límites, que son tanto sustanciales como formales. Si, por un lado, la crítica tiene que responder a un interés digno de protección en comparación con el bien susceptible de lesión, al mismo tiempo, procede destacar que también el lenguaje utilizado tiene que ser correcto y respetuoso³⁵.

Diferente es el caso del trabajador que haya sido despedido por haber escrito en su perfil de la red social *Facebook* comentarios ofensivos y denigrantes dirigidos tanto a la empresa en su conjunto como a la persona de su director general en particular, como reacción a una conducta ilícita previamente mantenida por la misma empresa. En concreto, la *Cassazione* evidencia que el *post* en cuestión había sido escrito en un momento de desahogo, en un estado de alteración e ira, determinado por un hecho injusto ajeno: en concreto, inmediatamente después de que se produjeran accidentes causados por una fuga de sustancias tóxicas en una sede de la empresa, después de varias señalizaciones de las personas trabajadoras sobre la insalubridad de los lugares de trabajo. Cabe destacar que la sentencia presenta un perfil de especial interés ya que la *Cassazione* extiende al ámbito laboral el perímetro hermenéutico de una norma clave del Derecho Penal, como es el art. 599 del Código Penal italiano, que determina la no punibilidad de las conductas realizadas como consecuencia de un hecho ilícito ajeno³⁶.

Diferentemente, se califica como procedente el despido de la persona trabajadora que, en su perfil *Facebook*, haya escrito *posts* ofensivos y denigrantes hacia la empresa, después de la publicación de la sentencia que condena la misma empresa a la reincorporación del trabajador ilegítimamente despedido con anterioridad, pero antes de la efectiva reintegración del trabajador (y, por ende, antes de la reanudación de la actividad laboral): de hecho, la *Cassazione* afirma que la sentencia que dispone la reincorporación del trabajador «reactiva» todas las obligaciones de la relación laboral, que quedaron inactivas como consecuencia del despido ilegítimo del trabajador. Por consiguiente, eventuales faltas del trabajador cometidas en este lapso de tiempo tienen que considerarse como disciplinariamente relevantes³⁷.

Por lo demás, en términos generales, la jurisprudencia de legitimidad es bastante rica en materia de comentarios críticos y ofensivos a través de redes sociales: piénsese —entre otras— en el pronunciamiento reciente a través del cual la *Cassazione* italiana ha reconocido como procedente el despido de la persona trabajadora que, en

³⁵ *Cassazione*, ordenanza núm. 3627/2025, de 12 de febrero.

³⁶ *Cassazione*, ordenanza núm. 26446/2024, de 10 de octubre.

³⁷ *Cassazione*, ordenanza núm. 13764/2024, de 17 de mayo.

un *post* de *Facebook*, califica la empresa de manera ofensiva y despectiva, utilizando términos altamente lesivos de la imagen de la misma³⁸.

Este planteamiento resulta plenamente coherente con la constante jurisprudencia que se ha consolidado sobre el punto: «*in tema di licenziamento disciplinare, costituisce giusta causa di recesso, in quanto idonea a ledere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo, la diffusione su “Facebook” di un commento offensivo nei confronti della società datrice di lavoro, integrando tale condotta gli estremi della diffamazione, per la attitudine del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone. [...] il rapporto interpersonale, proprio per il mezzo utilizzato, assume un profilo allargato ad un gruppo indeterminato di aderenti al fine di una costante socializzazione, venendosi a determinare la circolazione del commento tra un gruppo di persone, comunque, apprezzabile per composizione numerica*»³⁹.

Efectivamente, téngase en cuenta que «*la potenzialità offensiva della propalazione di notizie o di dichiarazioni proprio a mezzo dei c.d. social in generale, e di Facebook in particolare, sia più volte stata affermata dalla giurisprudenza sia civile che penale di questa Corte, che ha posto in rilievo l'idoneità del messaggio, una volta immesso sul web, anche su un social ad accesso circoscritto, di sfuggire al controllo del suo autore per essere veicolato e rimbalzato verso un pubblico indeterminato, tanto che l'immissione di un “post” di contenuto denigratorio è stato ritenuto più volte idoneo ad integrare gli estremi della diffamazione*»⁴⁰.

Aún diferente es el supuesto de la hostilidad manifiesta y abierta del trabajador, que llega a mantener actitudes expresamente obstructivas hacia la empresa: en este caso, la *Cassazione* reconoce la procedencia del despido por irremediable vulneración de la confianza en la que tiene que basarse necesariamente la relación laboral. Es este el caso de la persona trabajadora que se niegue a realizar la prestación de trabajo encomendada, provocando así un daño —aunque solo potencialmente— significativo a la empresa.

Se habla muy eficazmente de un «*comportamento articolato e complesso, di natura commissiva ed omissiva, che non può inquadrarsi nel mero rifiuto ad adempiere alle direttive dell'impresa ovvero in una correlata condotta finalizzata unicamente a pregiudicare il corretto svolgimento delle disposizioni aziendali, bensì in un atteggiamento volutamente ostruzionistico, non ragionevole e non disponibile, potenzialmente foriero di conseguenze pregiudizievoli e pericolose per la salute pubblica: in quanto tale, costituente senza dubbio una grave negazione del vincolo fiduciario*»⁴¹.

³⁸ *Cassazione*, ordenanza núm. 12142/2024, de 6 de mayo.

³⁹ *Cassazione*, sentencia núm. 10280/2018, de 27 de abril.

⁴⁰ *Cassazione*, sentencia núm. 14836/2023, de 26 de mayo.

⁴¹ *Cassazione*, ordenanza núm. 18296/2024, de 4 de julio.

Igualmente procedente es el despido de la persona trabajadora —empleada de una carnicería en un supermercado— que se haya dirigido a un cliente de manera grosera y maleducada: según la ordenanza del Tribunal Supremo italiano, la falta de respeto hacia los clientes de la empresa integra «justa causa» de despido, sobre todo si se consideran otros elementos del comportamiento de la persona despedida, como es el caso de la falta de voluntad para pedir disculpas al cliente después de lo ocurrido y la expresa previsión contractual de la obligación de «ser cortés con el público y mantener una conducta conforme a los deberes cívicos»⁴².

3.9. Sobre ausencias injustificadas, falseamiento del registro horario, controles empresariales a través de detectives privados y falta de puntualidad

Con respecto al tema del así llamado ausentismo laboral, muchos son los pronunciamientos que pueden destacarse. Entre ellos, se señalan algunos que presentan especial interés por las cuestiones interpretativas que abordan.

In primis, cabe preguntarse si una prolongada ausencia injustificada por razones médicas pueda justificarse *ex post*, mediante un certificado médico enviado al empleador a posteriori. Al respecto, la *Cassazione* ha aclarado que resulta esencial que la comunicación de la baja médica sea tempestiva, así que, con excepción de los supuestos de imposibilidad objetiva en la comunicación, el retraso en el envío de la certificación clínica puede justificar el despido disciplinario «*per giusta causa*» (es decir, sin preaviso), considerándose irremediabilmente comprometido el vínculo de confianza empleador-trabajador. En definitiva, la persona trabajadora que se ausenta del trabajo —en particular, pero no sólo, por razones médicas— debe notificarlo inmediatamente y proporcionar una justificación válida: de lo contrario, si la ausencia no se justifica, incluso por unos pocos días, el empleador tiene derecho a despedir.

La ordenanza abre muchas pistas de reflexión, especialmente si considerada a la luz de las así llamadas «nuevas formas de trabajar», que se caracterizan por una (supuesta) mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, ya que la *Cassazione* afirma que la ausencia injustificada puede ser ágilmente probada por medio de los registros de presencias, eventuales comunicaciones empresariales pendientes, incluso mensajes ignorados en las aplicaciones/plataformas de la empresa, correos electrónicos sin respuesta, etc.: todos estos elementos —según la doctrina judicial mencionada— pueden resultar aptos para documentar la omisión del trabajador. De todas formas, parece igualmente evidente (y alarmante) la posible acentuación de la

⁴² *Cassazione*, ordenanza núm. 36440/2024, de 10 de octubre.

presión y del ritmo de trabajo que la consideración de estos elementos puede llevar consigo⁴³.

In secundis, otro aspecto de interés se refiere al falseamiento en el fichaje del registro horario. El Tribunal Supremo italiano reconoce como legítimo el despido del trabajador que falsea reiteradamente el fichaje de control horario, indicando su presencia en servicio, además a través de la tableta proporcionada por la empresa para la ejecución de las tareas. La gravedad de estos comportamientos es de tal intensidad que compromete irremediabilmente la relación fiduciaria con el empleador, que puede entonces proceder al despido, que será calificado como procedente⁴⁴.

In tertiis, en un pronunciamiento reciente, la *Cassazione* aclara que se consideren legítimos los controles del empleador que se desarrollan a través de detectives privados, siempre y cuando su objetivo consista en verificar posibles conductas fraudulentas del trabajador, de las que pueda derivar un daño para el propio empleador. Emblemático en este sentido es el caso del comportamiento —precisamente fraudulento— de la persona trabajadora, que, a pesar de haber fichado y registrado su presencia, se ausenta del lugar de trabajo y, por intereses personales, conduce un coche de propiedad de la empresa, puesto a disposición del trabajador exclusivamente para su uso en el trabajo. Además, el Tribunal Supremo italiano precisa que estos controles no resultan lesivos de la privacidad de la persona trabajadora, seguida en sus desplazamientos, ya que los controles en palabra, en el supuesto de hecho de referencia, se desarrollaban para comprobar las razones del mismo desplazamiento y se realizaban en lugares públicos⁴⁵.

In quartis, la *Cassazione* reconoce la procedencia del despido de la persona trabajadora que se presente al trabajo con una falta de puntualidad muy relevante (40 minutos en el supuesto de hecho de referencia), si de esta conducta deriva la directa consecuencia de una exposición de la empresa a riesgos importantes, aunque incluso solo potenciales: piénsese emblemáticamente en el caso de un guardia de seguridad privada, que desarrolle funciones de vigilancia de un banco. Según la *Cassazione* no es necesario detenerse más en la relevancia de la gravedad del incumplimiento contractual en cuestión, que resulta de por sí bastante evidente, como expresivo de una negligencia del trabajador, de la que pueden derivar —incluso solo potencialmente— repercusiones negativas para la empresa⁴⁶.

⁴³ *Cassazione*, ordenanza núm. 13747/2025, de 22 de mayo.

⁴⁴ *Cassazione*, ordenanza núm. 4936/2025, de 25 de febrero.

⁴⁵ *Cassazione*, ordenanza núm. 3607/2025, de 12 de febrero.

⁴⁶ *Cassazione*, ordenanza núm. 26770/2024, de 15 de octubre.

3.10. Sobre el desarrollo de otro trabajo, durante el disfrute del permiso parental y sobre la relevancia laboral de comportamientos extralaborales

El último bloque temático al que parece interesante hacer referencia está representado por dos cuestiones que se sitúan, por así decirlo, ambas fuera de la prestación de trabajo: el desarrollo de otro trabajo, durante el disfrute del permiso parental y la relevancia laboral de comportamientos extralaborales.

Con respecto a la primera cuestión, se señala que la *Cassazione* evidencia que tiene que calificarse como procedente el despido de la persona trabajadora que, durante el disfrute de un permiso parental, realiza otra actividad laboral, vaciando así de contenido y de sentido la misma herramienta del permiso en cuestión, cuya *ratio* está en la finalidad de garantizar al hijo el disfrute de la asistencia —tanto material como afectiva— de los progenitores en los primeros años de vida. Pues bien, como se lee en la sentencia, son «la compresión de la iniciativa empresarial en sentido estricto y el sacrificio impuesto a la colectividad en relación con los costes sociales y económicos vinculados al disfrute del permiso parental [que] justifican una valoración particularmente rigurosa, desde el punto de vista disciplinario, de la conducta del trabajador que se haya materializado en una desviación de los fines propios del instituto y en una utilización del mismo instrumental para la realización de finalidades totalmente ajenas a él»⁴⁷.

Con respecto a la segunda cuestión, es decir, en relación con la relevancia disciplinaria de las conductas extralaborales mantenidas por las personas trabajadoras, la *Cassazione* italiana ha recientemente reafirmado un principio de interés, en virtud del cual, si las conductas en palabra se caracterizan por la gravedad, como es en el supuesto de violencia y acoso hacia la pareja, puede clasificarse como procedente el despido correspondiente. Más en concreto, en el supuesto de hecho con respecto al cual se ha pronunciado el Tribunal Supremo italiano, la persona trabajadora había sido despedida tras una condena penal irrevocable. Pues bien, la *Cassazione* ha aclarado que las personas trabajadoras tienen la obligación, no solo de desarrollar la prestación de trabajo, sino también, accesoriamente, de no poner en práctica, fuera del ámbito laboral, comportamientos que —también en el marco de relaciones interpersonales o familiares— puedan lesionar los intereses morales y materiales del empleador.

Así, en el caso concreto, de la falta de respeto a la dignidad ajena, de las formas de violencia y opresión física y psíquica habituales, deriva por consiguiente la «*giusta causa*» del despido, que resulta procedente en especial modo cuando las tareas que tiene que desarrollar el trabajador implican un contacto directo y constante con

⁴⁷ *Cassazione*, sentencia núm. 2618/2025, de 4 de febrero.

el público y exigen, por tanto, capacidad de autocontrol y respeto hacia las personas usuarias.

Parece, entonces, especialmente significativo, lo que afirma el Tribunal Supremo italiano: «*secondo un indirizzo consolidato, la condotta illecita extralavorativa è suscettibile di rilievo disciplinare poiché il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso: tali condotte, ove connotate da caratteri di gravità, possono anche determinare l'irrogazione della sanzione espulsiva*»⁴⁸.

4. CONCLUSIONES

Sacando las conclusiones del estudio hasta aquí desarrollado, pueden sistematizarse algunas breves consideraciones conclusivas, intentando recomponer los fragmentos casuísticos en el marco de tendencias jurisprudenciales coherentes.

Y probablemente el carácter más emblemático que une y «cose» los diferentes pronunciamientos analizados puede encontrarse en una marcada acentuación del elemento fiduciario de la relación laboral, con una sustancial ampliación de los espacios de relevancia de las conductas —tanto laborales, como extralaborales— que pueden repercutir negativamente en la dimensión de confianza, que tiene que caracterizar la relación contractual persona trabajadora-empresa.

Como autorizadamente destacado por el «padre» del Derecho del Trabajo italiano, Gino Giugni, «la “confianza” es lo que de la persona del trabajador, independientemente de sus capacidades técnicas, se refleja en la relación laboral, y por tanto en la relación con el empresario y con el mismo entorno en el que se desarrolla la actividad»⁴⁹.

Una relación de confianza, la laboral, que de todas formas no puede olvidarse que es una relación asimétrica de poder-subordinación y, por tanto, de intereses fisiológicamente en conflicto.

Esta realidad, evidentemente consustancial a la misma esencia del Derecho del Trabajo, se proyecta hoy en día en terrenos nuevos o clásicos, pero «reinterpretados» en clave contemporánea: piénsese —entre otros— en las cuestiones de articulación del tiempo de trabajo y no trabajo (ausencias, permisos, bajas, etc.), en los perímetros del derecho de crítica a través de redes sociales o sistemas de mensajería instan-

⁴⁸ Cassazione, sentencia núm. 31866/2024, de 11 de diciembre.

⁴⁹ Traducción de GIUGNI, G.: «Verso il tramonto del recesso *ad nutum*. La disciplina interconfederale dei licenziamenti nell'industria», en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1953, núm. 1, p. 247.

tánea, en las múltiples dimensiones de la represalia empresarial, en las posibles implicaciones disciplinarias de las grabaciones audiovisuales en el entorno laboral, del acceso abusivo a sistema informático por parte del trabajador o del *whistleblowing*.

Al mismo tiempo, cabe destacar, en retrospectiva, la señalada centralidad de la evaluación judicial de la proporcionalidad entre falta y sanción, mirando al caso y al contexto concretos, así como de la tempestividad en el procedimiento disciplinario y de la motivación del despido en la carta de despido, ya que estos elementos atestiguan inequívocamente la fundamental importancia de la dimensión judicial de aquellos «mecanismos legales capaces de impedir que los individuos sufran una arbitraria mortificación de la ciudadanía a la que el trabajo confiere, precisamente, su título de legitimación»⁵⁰.

5. RESEÑA DE LA JURISPRUDENCIA ANALIZADA

Se indican a continuación las sentencias y ordenanza de la *Corte di Cassazione* italiana del último año, entre mayo de 2024 y mayo de 2025, que se han seleccionado y analizado en el marco de la investigación cuyos resultados se han arriba presentados:

Cassazione, ordenanza núm. 14172/2025, de 27 de mayo.
Cassazione, ordenanza núm. 13747/2025, de 22 de mayo.
Cassazione, sentencia núm. 11985/2025, de 7 de mayo.
Cassazione, ordenanza núm. 11154/2025, de 28 de abril.
Cassazione, sentencia núm. 9544/2025, de 11 de abril.
Cassazione, ordenanza núm. 8857/2025, de 3 de abril.
Cassazione, ordenanza núm. 8154/2025, de 27 de marzo.
Cassazione, sentencia núm. 7848/2025, de 25 de marzo.
Cassazione, ordenanza núm. 7826/2025, de 24 de marzo.
Cassazione, ordenanza núm. 6966/2025, de 16 de marzo.
Cassazione, ordenanza núm. 6345/2025, de 10 de marzo.
Cassazione, sentencia núm. 5936/2025, de 6 de marzo.
Cassazione, ordenanza núm. 4936/2025, de 25 de febrero.
Cassazione, ordenanza núm. 3627/2025, de 12 de febrero.
Cassazione, ordenanza núm. 3607/2025, de 12 de febrero.
Cassazione, ordenanza núm. 2806/2025, de 5 de febrero.
Cassazione, sentencia núm. 2618/2025, de 4 de febrero.
Cassazione, ordenanza núm. 9081/2025, de 6 de enero.
Cassazione, ordenanza núm. 33531/2024, de 20 de diciembre.
Cassazione, sentencia núm. 31866/2024, de 11 de diciembre.

⁵⁰ ROMAGNOLI, U.: «Prólogo», en BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J.: *El despido o la violencia del poder privado*, Trotta, Madrid, 2009, pág. 12. V. también ORTEGA LOZANO, P. G.: *Il licenziamento disciplinare in Spagna: causali e costi*, CEDAM, Padua, 2021.

Cassazione, ordenanza núm. 30722/2024, de 29 de noviembre.
Cassazione, ordenanza núm. 30613/2024, de 28 de noviembre.
Cassazione, ordenanza núm. 26770/2024, de 15 de octubre.
Cassazione, ordenanza núm. 26765/2024, de 15 de octubre.
Cassazione, ordenanza núm. 26446/2024, de 10 de octubre.
Cassazione, ordenanza núm. 36440/2024, de 10 de octubre.
Cassazione, ordenanza núm. 18296/2024, de 4 de julio.
Cassazione, ordenanza núm. 13764/2024, de 17 de mayo.
Cassazione, sentencia núm. 12688/2024, de 9 de mayo.
Cassazione, ordenanza núm. 12142/2024, de 6 de mayo.

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- BARASSI, L.: *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, Milán, 1901.
- BINI, S.: «El despido barato italiano: sobre la necesaria derogación del “Job’s Act” y del “contrato de trabajo a tutela creciente”, diez años después de su introducción», en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2024, núm. 12.
- BINI, S.: «La prohibición de despedir en las Directivas de conciliación, de transparencia, de represalia ante el informante. Los despidos que carezcan de causa según el ordenamiento jurídico», en BAYLOS GRAU, A.: (dir.), *La reforma del despido*, Bomarzo, Albacete, 2024.
- CARINCI, F.: *Il nodo gordiano del licenziamento disciplinare in Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2012, núm. 6.
- DE MARINIS, N.: «Contenzioso del lavoro e prevedibilità dal punto di vista dell’organizzazione», en *Lavoro, Diritti, Europa*, 2022, núm. 3.
- GHEZZI, G.: «Il concetto di giusta causa nella evoluzione della dottrina e della giurisprudenza» en VV. AA., *Giusta causa e giustificati motivi nei licenziamenti individuali*, Giuffrè, Milán, 1967.
- GIUGNI, G.: «Verso il tramonto del recesso *ad nutum*. La disciplina interconfederale dei licenziamenti nell’industria», en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1953, núm. 1.
- MANCINI, G. F.: *Il recesso unilaterale e rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milán, 1962, vol. I.
- ORTEGA LOZANO, P. G.: *Il licenziamento disciplinare in Spagna: causali e costi*, CEDAM, Padua, 2021.
- PERA, G.: *La cessazione del rapporto di lavoro*, CEDAM, Padua, 1980.
- PERULLI, A.: «Fatto e valutazione giuridica del fatto nella nuova disciplina dell’art. 18 St. Lav.: ratio e aporie dei concetti normativi», en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2012, núm. 4-5.
- PISANI, C.: *Licenziamento e fiducia*, Giuffrè, Milán, 2004.
- ROMAGNOLI, U.: «Prólogo», en BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J.: *El despido o la violencia del poder privado*, Trotta, Madrid, 2009.
- SANTORO-PASSARELLI, F.: *Giusta causa*, en *Novissimo Digesto Italiano*, UTET, Turin, 1961, núm. VII.
- TULLINI, P.: «Questioni interpretative in tema di giusta causa» en *Rivista Trimestrale di Diritto Processuale Civile*, 1988.