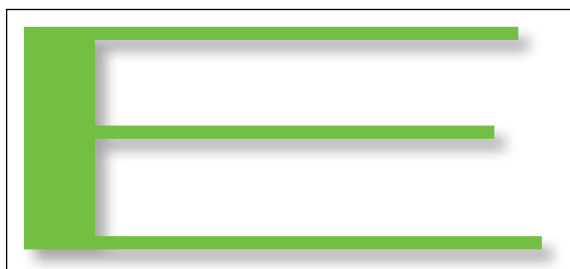




# El despido disciplinario

## Causas y consecuencias

Tras abordar en un artículo editado en el número 43 Electroeficiencia cuáles son las pautas a seguir ante un despido objetivo, nuestros colaboradores de Silvela Abogados se centran ahora en las causas y consecuencias que rodean al despido disciplinario de un trabajador por el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.



Existen diversos tipos de despido, y si bien en otra ocasión ya hablamos del despido objetivo, ahora nos vamos a centrar en el despido disciplinario, con sus causas y consecuencias.

El despido disciplinario es aquella sanción que se puede imponer el empresario al trabajador que ha incumplido de forma grave y culpable las obligaciones del contrato de trabajo, considerándose incumplimientos contractuales los siguientes casos:

- a)** Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b)** La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c)** Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d)** La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- h) Las fijadas en convenio colectivo como faltas muy graves sancionables con el despido.

El empresario antes de imponer esta sanción máxima debe tener en cuenta una serie de consideraciones, y, en definitiva, toda una serie de requisitos formales que deben de cumplirse.

### Notificación escrita

Así, en primer lugar, indicar que el despido debe notificarse por escrito al trabajador, pero a diferencia del despido objetivo, no existe ningún plazo de preaviso. Se podría despedir con fecha de efectos de ese mismo día o del siguiente, aunque nada impide que se produzca ese preaviso.

Otro de los requisitos a tener en cuenta es que en la carta de despido deben figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto, circunstancias éstas muy importantes para evitar que se pueda alegar indefensión por el trabajador. Estos hechos son los que, llegado el caso de tener que ir a juicio, la empresa tendrá que probar, por lo que es muy importante la adecuada preparación de la carta de despido. Por convenio colectivo, podrán establecerse otras exigencias formales para el despido, que habrá que tener en cuenta antes de formalizarlo.

También es importante el dato de si el trabajador es representante legal de los trabajadores o delegado sindical, en cuyo caso procederá la apertura de expediente contradictorio. Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

Ante la cuestión que suscita el qué hacer frente al despido, la opción que se le plantea al trabajador es su impugnación en un plazo de 20 días hábiles (son inhábiles los sábados, domingos y festivos) a contar desde la fecha de efectos del despido. Pero primero deberá presentar una papeleta de conciliación ante el Servicio correspondiente de mediación y conciliación existente en cada Comunidad Autónoma, que suspenderá los plazos para recurrirlo ante el Juzgado de lo Social, y que se reanuda al día siguiente de haberse intentado el acto de conciliación, o transcurridos 15 días desde la presentación de la papeleta, por el tiempo que le reste.

### Consecuencias del despido disciplinario

El despido podrá ser calificado por el juez como procedente, improcedente o nulo.



En el primero de los casos, se declarará despido procedente cuando queden acreditados los hechos alegados por la empresa en su carta de despido. Esta declaración no genera derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Sin embargo, se considera despido improcedente cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado en la carta de despido, o cuando no se cumplan los requisitos formales anteriormente descritos.

En el caso de que el despido sea declarado improcedente, el empresario tendrá que elegir entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.

El cálculo de la indemnización merece estudio aparte por las modificaciones que ha sufrido, así como la opción por la readmisión o indemnización que dejaremos para otra ocasión, dadas las diferentes consecuencias que tiene para la empresa y para el trabajador.

Por último, el juez declarará el despido nulo cuando tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas.

El Estatuto de los Trabajadores recoge también una serie de supuestos en los que el despido será nulo, y que se relacionan con los trabajadores durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento paternidad, trabajadoras embarazadas, etc., aunque merecen estudio aparte.

La consecuencia de la declaración de nulidad del despido tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir. Por ello, todo empresario debe estudiar muy bien estas consecuencias antes de despedir a un trabajador. Y los trabajadores deben tener en cuenta que todo aquel que sea despedido de forma disciplinaria tendrá derecho a la prestación de desempleo siempre que cumpla los requisitos para cobrarla.

Silvela Abogados