



Circular Informativa

Benidorm a, 25 de marzo de 2018

LABORAL

¿SE DEBE COMUNICAR UN DESPIDO DISCIPLINARIO A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES?

¿Se puede despedir a un trabajador basándose en un incumplimiento grave y culpable del mismo?

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores se considerarán incumplimientos contractuales:

- 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.

¿Se tiene que pagar indemnización por el despido disciplinario?

Para saber si un despido disciplinario tiene indemnización o no, tenemos que tener en cuenta la calificación que ha obtenido tras su impugnación. Así pues, dicho despido puede ser:

- Despido procedente. El empleador ha cumplido con las formalidades exigidas y acredita tal incumplimiento por parte del trabajador.

En este caso es válida la decisión del empresario, y el trabajador no tendría derecho a indemnización, aunque sí a la correspondiente prestación por desempleo de la Seguridad Social siempre que cumpla los requisitos exigidos por ella.

- Despido disciplinario improcedente. A diferencia del anterior, en este supuesto el empleador ha incumplido algunos de los requisitos de forma o no ha quedado acreditado el



Circular Informativa

incumplimiento alegado por el empresario, y por tanto, tendrá derecho a indemnización, conforme a las normas vigentes.

- Despido disciplinario nulo. En este caso, se ha realizado por motivos discriminatorios, que atenta contra alguno de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador o coincida temporalmente con periodos relacionados con el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

¿Qué formalidades tiene el despido disciplinario?

El despido disciplinario deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido, siendo muy habitual, por ejemplo, la obligación de tramitar, con carácter previo al despido, un expediente sancionador contradictorio, dando al trabajador la posibilidad de realizar alegaciones y presentar pruebas en su defensa, o la notificación de la decisión del despido a los representantes de los trabajadores. Lógicamente, si se establecen requisitos adicionales en el convenio colectivo, el incumplimiento de estas formalidades puede dar lugar a la declaración de improcedencia del despido por razones formales.

¿Tiene la empresa que informar a los representantes sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves?

Sí. El artículo 64.4.c) del ET obliga a la empresa a informar a los representantes de los trabajadores sobre todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. En estos casos el incumplimiento del deber de información a los representantes de los trabajadores origina que la empresa pueda ser objeto de una sanción administrativa, pero en manera alguna la falta de información afecta a la validez de la sanción impuesta.

Por tanto, cumpla con esta obligación y guarde evidencias (con un recibí firmado por los representantes).

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.