

## CARTA DE DESPIDO DISCIPLINARIO POR NO CUMPLIR EL TRABAJADOR CON LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD POR EL COVID

**EMPRESA:** (1)

(2)

En (....), a (....) de (....) de (....)

**Muy Sr./Sra. nuestro/a:**

Por la presente, le comunicamos la dirección de la empresa ha decidido extinguir la relación laboral que manteníamos con Ud. mediante despido disciplinario, en virtud de lo establecido en el **art. 54 del Estatuto de los Trabajadores** (3).

Las razones que motivan el despido son las siguientes: (4)

Como usted bien sabe, a consecuencia de la emergencia sanitaria provocada por el Coronavirus y la posterior declaración del Estado de Alarma, la empresa se ha visto obligada a adoptar una serie de medidas sanitarias, unas derivadas del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y otras específicas para nuestro sector de actividad, en función de las indicaciones de las autoridades sanitarias y de las recomendaciones de nuestros propios servicios de prevención.

De dichas medidas, así como de la forma de aplicarlas usted, como el resto de la plantilla, ha sido debidamente informado, indicándole de forma clara y expresa que el incumplimiento de las mismas será sancionable como las infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales, o como si se tratase de infracciones en materia de sanidad y salud pública.

De hecho, la empresa ha cumplido con las obligaciones vinculadas al cumplimiento de las medidas de salud pública del Artículo 7 de Real Decreto-Ley 21/2020, de información y formación de los trabajadores sobre las medidas de salud pública a implantar en la empresa para combatir el virus, con el firme convencimiento de que no cabe una implantación y ejecución eficaz de las medidas sanitarias sin proporcionar información, o incluso formación, a los trabajadores que deben adoptarlas y cumplirlas (uso de gel, mascarillas, turnos, distancia de seguridad, labores de limpieza, etc.)

Sin embargo, a pesar de que la empresa, cumpliendo con las indicaciones del Ministerio de Sanidad, ha garantizado que todo el personal cuenta con una información y formación específica y actualizada sobre las medidas sanitarias a implantar, la Dirección de la empresa ha tenido conocimiento de que usted no cumple con las mismas, siendo dicho incumplimiento reiterado y consciente, a tenor de las múltiples advertencias que le han realizado sus compañeros y sus supervisores.

Tanto es así que el día....., su compañero D. .... le advirtió de que.....  
(indicar la medida sanitaria incumplida)

Asimismo, el día....., su encargado volvió a requerirle para que.....

Es evidente, por tanto, que usted, conoce las medidas sanitarias a aplicar y no solo no cumple con ellas sino que, además, desoye, consciente e intencionadamente, las advertencias de la empresa.

El **Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores** se refiere al despido disciplinario y señala, en el apartado 1, que *"El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador."*

Asimismo, el apartado 2 del mencionado **Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores** detalla las distintas causas que, por Ley, se consideran incumplimientos graves por parte del trabajador y que, por tanto, sí podrían justificar la decisión del empresario de despedirlo.

Una de esas causas se refiere precisamente a *"b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo."*

Igualmente, a este respecto, el Convenio aplicable establece que.....

En definitiva, los hechos descritos constituyen un incumplimiento contractual grave y culpable de sus obligaciones para con la empresa, por lo que no nos queda más remedio que proceder a su despido disciplinario, con efectos a partir del día .....de.....de.....

En la citada fecha tendrá a su disposición la cantidad que le corresponde en concepto de saldo y finiquito hasta ese día, quedando definitivamente extinguida la relación laboral que le une con la empresa.

De conformidad con lo establecido en el **art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores**, se adjunta en el documento anexo la propuesta detallada de saldo y finiquito.

En el momento de la firma del finiquito tiene Ud. derecho a ser asistido por un representante de los trabajadores, habiéndose dado traslado al comité de empresa/delegado de personal de esta decisión a los efectos oportunos.

(5).....

(6).....

Rogándole acuse recibo de ambos documentos, le saluda atentamente.

Recibí el (....) de (....) de (....)

**EL TRABAJADOR**

**POR LA EMPRESA**

(....)

(....)

Fdo.: Nombre y apellidos

Fdo.: Nombre y apellidos

Sello de la empresa

(1) Razón social y domicilio de la empresa.

(2) Departamento o cargo de quien remite el documento.

(3) Especificar, asimismo, el artículo del Convenio Colectivo que se hubiese infringido, caso de que así haya sido.

(4) Señalar de forma precisa, clara y detallada los hechos que fundamentan la decisión, la fechas de realización de los mismos y todos aquellos datos que pudieran acreditarse en función del art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por ejemplo; en este caso el despido se justifica en faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, por lo que habrán de reflejarse las fechas concretas de ausencias.

(5) Si a la empresa le consta que el trabajador despedido está afiliado a algún sindicato, se debe hacer constar, de conformidad con el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, que se ha dado audiencia a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato a fin de que alegase lo que considerara oportuno. Se adjuntará copia de dicho trámite a efectos de su acreditación.

(6) Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical se procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese, conforme al artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores.