

CARTA DE DESPIDO DISCIPLINARIO

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)

.....
.....

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 díade.....de.....; por cuanto que las alegaciones realizadas por usted en el trámite de audiencia concedido conforme al Art. 7 del Convenio 158 de la OIT no han desvirtuado la gravedad de su conducta.

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. (7)

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 art. 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. De no hacerse así, el despido será considerado improcedente.

Tenga en cuenta que la Sentencia del TS de 7 de Junio de 2022 establece que sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa.

Por ejemplo; si el despido se justifica en faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo habrá de reflejarse el horario del trabajador, las fechas concretas de ausencias y las fechas concretas de retrasos o impuntualidades, indicando si no se asistió o si, en su caso, se entró más tarde, se salió antes o se prolongó más de lo debido el descanso.

Y si, por ejemplo, el despido se debiese a ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o familiares habrá que hacer un relato de hechos, lo más detallado posible, en el que se concreten las ofensas realizadas, las fechas en que se producen, las personas afectadas, e incluso, en su caso, los testigos o pruebas de los hechos de los que se disponga.

(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.

(7) Si se diera el caso de que el trabajador receptor de la carta de despido disciplinario se negara a firmar la entrega de la misma, la empresa no está obligada a intentar otra forma de notificación. De darse tal situación la empresa deberá aportar testigos y lo acreditará de la siguiente manera:

"Por la presente y, ante la negativa del receptor a firmar la entrega de la carta de despido disciplinario, acreditan la realidad de la entrega los siguientes testigos:

Fdo.: Nombre y apellidos

Fdo.: Nombre y apellidos"

Legislación

Art. 49 R.D.L. 2/2015 Estatuto Trabajadores.

Art. 54 R.D.L. 2/2015 Estatuto Trabajadores.

Art. 55 R.D.L. 2/2015 Estatuto Trabajadores.