

CARTA DE DESPIDO DISCIPLINARIO POR UTILIZACIÓN IRREGULAR DE LOS MEDIOS TELEMÁTICOS DE LA EMPRESA

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 derivan de la utilización irregular de los medios telemáticos que la empresa ha puesto a sus disposición, a pesar de tener usted conocimiento de las normas de uso de los mismos, de la prohibición de su utilización para fines privados o personales y de que, como así ha sido, la empresa está facultada para realizar las comprobaciones oportunas de su utilización por parte de los empleados,

En concreto se ha detectado que: (4)

.....
.....

Como se ha indicado, la empresa ha notificado al trabajador que existe la posibilidad real de que su trabajo en la empresa pueda ser monitorizado, de forma previa al inicio de cualquier actividad de monitorización por parte de la empresa.

La actuación de la empresa, por tanto, es proporcional, esto es, que la intromisión en su vida personal como trabajador ha sido lo menos invasiva posible.

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..... .

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 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.

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.

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.