

## CARTA DE DESPIDO DISCIPLINARIO POR FALTAS HABITUALES DE PUNTUALIDAD O ASISTENCIA

**EMPRESA:** (1)  
(2)

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

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

Por la presente, le comunicamos que 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** y en el convenio de aplicación (3).

En relación con esta causa, la jurisprudencia ha señalado que la impuntualidad equivale tanto a llegar tarde al trabajo como a marcharse antes de lo debido, o incluso volver tarde del descanso para el desayuno, o ausentarse del mismo sin justificación y dentro de la jornada.

Las razones que motivan el despido derivan en las faltas de ..... (4), que de forma reiterada e injustificada se han venido produciendo.

En concreto se ha detectado que: (5)

.....  
.....

En su caso, el registro de fichaje evidencia que, de forma habitual viene llegando tarde y fichando ..... minutos después (o saliendo ..... minutos antes de la hora establecida), constituyendo esta conducta falta de puntualidad, pues dichos retrasos no están siendo compensados por usted, alargando su jornada y saliendo más tarde.

Previamente a tomar esta decisión, la empresa ha notificado al trabajador que las faltas de puntualidad y asistencia, reiteradas y sin justificación, constituyen una infracción laboral que justifica la extinción de su contrato de trabajo.

El convenio de aplicación también determina, como es lógico, en su catálogo de infracciones y sanciones, que las faltas de asistencia o puntualidad reiteradas e injustificadas pueden justificar el despido.

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.

(6).....

(7).....

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) Indicar si las faltas que motivan el despido disciplinario son de puntualidad, de asistencia, o ambas.

(5) 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; 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. Así mismo deberá acreditar que el trabajador ya había sido advertido de que la conducta era constitutiva de sanción y podía derivar en despido.

(6) 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.

(7) 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.