

## CARTA DE DESPIDO DISCIPLINARIO POR NO CUMPLIR EL TRABAJADOR CON LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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, la empresa cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y, en cumplimiento del mismo, se han adoptado una serie de medidas de seguridad, específicas para nuestro sector de actividad, en función de las indicaciones y de las recomendaciones de nuestros propios servicios de prevención, tras la oportuna evaluación de riesgos de los puestos y centros de trabajo.

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 infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales.

De hecho, la empresa ha cumplido con las obligaciones vinculadas al cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos indicadas por el Servicio de Prevención, de información y formación de los trabajadores sobre las medidas a implantar en la empresa para garantizar la seguridad y salud en el puesto de trabajo, con el firme convencimiento de que no cabe una implantación y ejecución eficaz de las medidas preventivas sin proporcionar información, o incluso formación, a los trabajadores que deben adoptarlas y cumplirlas.

Sin embargo, a pesar de que la empresa, cumpliendo con las indicaciones de los servicios de prevención, ha garantizado que todo el personal cuenta con una información y formación específica y actualizada sobre las medidas preventivas 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 de seguridad y salud incumplida).

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

Es evidente, por tanto, que usted, conoce las medidas preventivas 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 incumplimiento de las medidas de prevención, por lo que habrá que indicar la medida incumplida, por ejemplo, no hacer uso de las gafas para soldar.

(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.