

¿SE DEBE COMUNICAR UN DESPIDO DISCIPLINARIO A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES?

El despido disciplinario deberá ser notificado por escrito y en la carta deberán constar los hechos que motivan la decisión del empresario y también la fecha en la que tendrá efectos el despido. Puede que el convenio colectivo recoja otras exigencias formales (como la notificación de la decisión del despido a los representantes de los trabajadores). Tenga presente que el Estatuto de los Trabajadores obliga a la empresa a informar a los representantes de los trabajadores sobre todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Estimado/a cliente/a:

Como ya sabe usted puede despedir a un trabajador (*despido disciplinario*) basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores se considerarán incumplimientos contractuales:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Para saber si un despido disciplinario tiene indemnización o no, tenemos que tener en cuenta la calificación que ha obtenido tras su impugnación. Así pues, dicho despido puede ser:

- **Despido procedente.** El empleador ha cumplido con las formalidades exigidas y acredita tal incumplimiento por parte del trabajador.

En este caso se validaría la decisión del empresario, y el trabajador no tendría derecho a indemnización aunque sí a la correspondiente prestación por desempleo de la Seguridad Social siempre que cumpla los requisitos exigidos por ella.

- **Despido disciplinario improcedente.** A diferencia del otro, en este supuesto el empleador ha incumplido algunos de los requisitos de forma o no ha quedado acreditado el incumplimiento alegado por el empresario.

- **Despido disciplinario nulo.** Se ha realizado por motivos discriminatorios, atente contra alguno de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador o coincida temporalmente con periodos relacionados con el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

Formalidades del despido disciplinario

El despido disciplinario deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Atención. Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido, siendo muy habitual, por ejemplo, la obligación de tramitar, con carácter previo al despido, un expediente sancionador contradictorio, dando al trabajador la posibilidad de realizar alegaciones y presentar pruebas en su defensa, o **la notificación de la decisión del despido a los representantes de los trabajadores.** Lógicamente, si se establecen requisitos adicionales en el convenio colectivo, el incumplimiento de estas formalidades puede dar lugar a la declaración de improcedencia del despido por razones formales.

¿Tiene la empresa que informar a los representantes sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves?

Sí. El artículo 64.4.c) del ET **obliga a la empresa a informar a los representantes de los trabajadores sobre todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.** En estos casos el incumplimiento del deber de información a los representantes de los trabajadores origina que la empresa pueda ser objeto de una sanción administrativa, pero en manera alguna la falta de información afecta a la validez de la sanción impuesta.

Por tanto, cumpla con esta obligación y guarde evidencias (con un recibí firmado por los representantes).

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Csf Consulting