

DESPIDO DISCIPLINARIO : PROTOCOLO EMPRESA

Legislación

R.D.L.1/1995 arts. 54, 55 y 56
R.D.L.2/1995

Actuaciones

Confeccionar la carta de despido, donde se deben relacionar los hechos que lo motivan basados en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

Motivos

- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia.
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.

Se deberán exponer los hechos con detalle, concretando suficientemente los mismos, para evitar la indefensión del trabajador despedido, así como la fecha de efectos del mismo.

El plazo para proceder el despido será de los sesenta días siguientes a la fecha del conocimiento del incumplimiento del trabajador, o en todo caso, dentro de los seis meses de haberse cometido las faltas e incumplimientos. Se deberá revisar y comprobar el convenio colectivo de aplicación, por si establece otras exigencias formales, el régimen disciplinario y su prescripción. Notificación al trabajador, que deberá firmar el recibí de la notificación. Si se negara a firmar la carta, deberán hacerlo dos testigos en su lugar, debiéndose leer el contenido de la carta para conocimiento de los firmantes. Imposibilidad de notificación del despido al trabajador, se procederá mediante notificación fehaciente, por ejemplo por burofax o conducto Notarial. Dar traslado del despido a los representantes de los trabajadores o miembros del Comité de Empresa. En el supuesto de que el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le

constara, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato, PREVIO a la notificación del despido. En el supuesto de que el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, 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,

IMPORTANTE: Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

IMPORTANTE: Cuando el empresario considere que el despido realizado puede ser declarado improcedente, y siempre que, la opción entre readmisión e indemnización recaiga en el empresario (cuando el trabajador despedido no sea representante de los trabajadores), se pueden limitar los salarios de tramitación. Para ello, el empresario deberá reconocer la improcedencia del despido y ofrecer la indemnización prevista para el despido improcedente (45 días por año con un máximo de 42 mensualidades), depositándola ante el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de este. Cuando se realice el depósito dentro de las 48 horas (hábiles por ser un plazo procesal) siguientes al despido, siguiendo el procedimiento indicado, no se devengara cantidad alguna en concepto de salarios de trámite. En caso contrario, y a estos efectos el reconocimiento de la improcedencia podrá realizarse por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación, en este caso se devengarán salarios de trámite hasta la fecha del depósito o consignación ante el Juzgado de lo Social, a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de este.

Para que el ofrecimiento realmente limite los salarios de trámite, la cantidad consignada debe ser correcta en atención a la antigüedad real, salarios etc. admitiéndose solo (según ha establecido la jurisprudencia) un error de cálculo excusable o de poca cuantía. Y debe estar diferenciada de otros conceptos, no debiéndose consignar con la cuantía del finiquito.