

## EL DESPIDO DISCIPLINARIO

El despido disciplinario es la manifestación más grave del poder sancionador que tiene el empresario. En la falta que se le imputa al trabajador han de concurrir necesariamente las características de gravedad y trascendencia.

A través de esta nota, no pretendemos analizar todas las causas que pueden conllevar el despido del trabajador, sino tratar de resolver desde un punto de vista práctico, las principales dudas que surgen alrededor del despido disciplinario y cómo debemos actuar.

### **¿El despido tiene que ser por escrito?**

Sí. El despido 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.

Observación: Puede que el convenio colectivo recoja otras exigencias formales.

### **¿El despido disciplinario tiene preaviso?**

No. El despido disciplinario no tiene que ser notificado con ninguna antelación, lo normal es que la fecha de comunicación del despido coincida con la fecha de efectos.

### **¿Qué ocurre si el trabajador despedido está afiliado a un sindicato?**



Si el trabajador está afiliado a un sindicato, la empresa deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

Recuerda: No es lo mismo un Delegado de Personal o Miembro del Comité de Empresa (Representante de los Trabajadores) que un Delegado Sindical. La figura del Delegado Sindical viene recogida en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

### **¿Y si a la Empresa no le consta que el trabajador está afiliado?**

La Audiencia al Delegado Sindical será obligatoria cuando a la empresa le conste que el trabajador está afiliado a un sindicato.

### **¿Qué ocurre si el trabajador es un Representante de los Trabajadores o un Delegado Sindical?**

En este caso procede la apertura de un expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado los restantes miembros de la representación a la que pertenece, si la hubiere.

## ¿Qué hago si me llaman y me ponen encima de la mesa un despido?



Solicita la asistencia de un Representante de los Trabajadores. El Delegado de Personal o Miembro de tu Comité te indicará cómo debes actuar en estos casos. Es importante distinguir los diferentes documentos que te puedan poner encima de la mesa y acusar recibo de cada uno de ellos de forma adecuada: la carta de despido, nóminas, finiquito, certificado de empresa (puede que se realice su envío de forma telemática).

## ¿Cómo debes firmar la carta de despido?

Deberás poner **NO CONFORME, RECIBIDO XX.XX.201X** (fecha en la que lo recibes) y **FIRMAR**. Puede ocurrir que el momento te supere y no saber ni lo que estás firmando, en ese caso te recomendamos no firmar nada. La empresa si quiere despedirte correctamente te lo deberá enviar en forma (por ejemplo por burofax).



(\* La firma de la carta únicamente es a efectos de recibí, no implica que estés conforme con su contenido, no obstante para evitar problemas te recomendamos firmarla en la forma indicada. Es importante poner la fecha en la que se recibe la carta a los efectos de cómputo de los días para impugnar el despido.

## ¿Y si la carta la firman testigos en lugar del trabajador?

El despido debe ser notificado siempre directamente al trabajador, con la firma de los testigos tan sólo podría quedar probado que el trabajador tiene conocimiento de que le despiden pero nunca de los detalles del mismo.

## ¿Qué indemnización corresponde en un despido disciplinario?

En el despido disciplinario no corresponde indemnización alguna.

## ¿El trabajador despedido disciplinariamente tiene derecho a cobrar finiquito?

Sí. La empresa deberá liquidarte lo que hayas devengado hasta la fecha y no hayas cobrado.

Recuerda: Que desde UGT-FICA del Barcelonès hicimos una nota práctica sobre el finiquito. [Nota Tablón](#).

## ¿Si te despiden con un despido disciplinario tienes derecho a paro?

Sí. El despido es una situación legal de desempleo.

Observación: Desde marzo de 2013 se ha introducido en la Ley la posibilidad de que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) realice mayores controles a los despidos disciplinariamente, para controlar si son verdaderos despidos o si son fraudes para acceder a las prestaciones por desempleo a las que no se tendría acceso en caso de una baja voluntaria.

## ¿Qué ocurre si el trabajador no está de acuerdo con la carta de despido?

El trabajador que no esté de acuerdo con la decisión del empresario podrá impugnar el despido ante la vía jurisdiccional.

## ¿Qué plazo tenemos para impugnar el despido?

El trabajador tiene 20 días hábiles (de lunes a viernes) para impugnar el despido, a contar desde el día siguiente a la fecha de efectos.

## ¿Qué pasa si el Juez da la razón al trabajador?

Si el Juez da la razón al trabajador, el despido será declarado **improcedente** y la Empresa optará entre la readmisión del trabajador (con el correspondiente abono de los salarios de tramitación) o el abono de la indemnización marcada para el despido improcedente.

Observación: Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste.



## ¿Qué pasa si el Juez da la razón a la empresa?

Si el Juez da la razón a la empresa el despido será declarado procedente y con ello se convalida la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

## ¿Cuándo será nulo un despido?

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los supuestos descritos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

## **¿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.

### **NORMATIVA APLICABLE:**

**Artículos 54; 55 y 56.- Estatuto de los Trabajadores**

**¡Cualquier duda cuenta con UGT-FICA!  
¡AFÍLIATE!  
¡UGT ES TU SINDICATO!**



Recuerda: La cuota de afiliación en UGT la puedes deducir cuando hagas tu declaración anual de la renta, tal y como lo establece la ley de IRPF.