

Despido disciplinario: Causas, consecuencias y paro

No podemos negar que el despido de un trabajador, ya sea que su calificación en sentencia se considere procedente, improcedente o nulo, es una de las consecuencias más graves que puede sufrir el empleado dentro del marco de las relaciones laborales. Sin embargo, no podemos dejar de lado que el **poder disciplinario** en este tipo de relaciones la ostenta el empleador o la empresa gracias a que [el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) expone que el trabajador está obligado a realizar aquel trabajo que le mande su empleador, a realizarlo con la máxima diligencia y colaboración siempre desde la perspectiva de la buena fe, y que la empresa ostenta la facultad para adoptar las medidas que estime oportunas y necesarias para vigilar y controlar que efectivamente se está llevando a cabo el trabajo en cuestión, siempre, claro está, dentro de la legalidad.

Así pues, teniendo en cuenta el poder disciplinario del empresario, uno de los motivos por los que se podrá extinguir el contrato de trabajo por parte del empleador ([artículo 49.1.k ET](#)) es argumentando el “**incumplimiento grave y culpable del trabajador**”, es decir, llevando a cabo un **despido disciplinario**. Además, expresa el apartado 2º del [artículo 54 ET](#) que se considerarán incumplimientos graves: **1)** las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, **2)** la indisciplina y desobediencia, **3)** las ofensas verbales y físicas tanto al empresario o compañeros de trabajo, **4)** la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza, **5)** la disminución continuada y voluntaria del rendimiento, **6)** la embriaguez o toxicomanía, y por último **7)** el acoso por razón de raza, religión, discapacidad, edad y orientación sexual, acoso sexual, ya sea contra el empresario o contra cualquier compañero de trabajo. Únicamente decir que esta enumeración de incumplimientos graves se puede ampliar por convenio colectivo.

Llegados a este punto debemos preguntarnos: **¿Existe algún límite para imponer la sanción al trabajador?** Hay que tener en cuenta que, si bien hemos afirmado anteriormente que la empresa ostenta el poder disciplinario, este no se puede ejercer siempre que se quiera. El **plazo** para que la empresa o empresario pueda imponer la sanción al trabajador como consecuencia de la comisión de una falta calificada como muy grave es de **60 días**, la cual se computa desde el momento que la empresa tiene conocimiento real y efectivo de la misma. Así lo especifica el [artículo 60.2 ET](#): “respecto a de los trabajadores, las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”.

¿Cómo deberá llevarse a cabo el despido disciplinario?

Por lo que respecta a la **forma** en la que se debe de llevar a cabo el despido disciplinario, la empresa deberá **notificar por escrito** los motivos del despido disciplinario, detallando los hechos que lo motivan y la fecha de su efecto ([artículo 55.1 ET](#)), ya que en el caso de incumplimiento de estos dos requisitos el mismo tendría la calificación de improcedente. Tanto el trabajador como el empresario deben saber que la carta de despido no puede consistir en una explicación genérica de incumplimientos graves sin concretar cuándo y cómo tuvo lugar los hechos (**STS, Sala 4ª, 22 de octubre de 1990**).

¿Qué consecuencias hay para el trabajador y la empresa en un despido disciplinario?

La más directa en el despido disciplinario es la inmediata extinción de la relación laboral. Hay que indicar que al contrario de lo que sucede en un despido objetivo, en este caso **no existe un periodo de preaviso** al trabajador, por lo que la empresa o empresario queda automáticamente exenta de proporcionarle trabajo, sueldo y demás obligaciones por su parte. Por parte del trabajador este queda exento de seguir prestando sus servicios para la empresa. Ahora bien, la empresa no debe olvidar que, junto a la entrega de la carta de despido al trabajador, este deberá poner a disposición del mismo la liquidación de salario (el **finiquito**).

¿En un despido disciplinario el trabajador tiene derecho a la prestación por desempleo o paro?

El trabajador despedido debe saber que, por el hecho de haber sido despedido disciplinariamente, no tendrá ninguna repercusión negativa para que este pueda solicitar la **prestación por desempleo**. [El artículo 267 de la Ley General de la Seguridad Social](#) solo manifiesta que “se encontrará en situación legal de desempleo ...cuando se extinga su relación laboral”, sin que se haga alusión a que el despido disciplinario no esté considerado como una situación legal de desempleo. Así pues, el trabajador no debe olvidar que para solicitar esta prestación tiene 15 días hábiles (sin contar los sábados, domingos y festivos) desde la fecha del despido, debiendo previamente haberse inscrito como demandante de empleo y haber suscrito el compromiso de actividad, es decir, la búsqueda activa de empleo.

¿Puede el trabajador impugnar el despido disciplinario?

Por supuesto que el trabajador tiene derecho a impugnar el despido si este considera que no tiene causa. Como ya tuvimos ocasión de explicar en el artículo [“El SMAC y la importancia de la papeleta de conciliación”](#), dicha papeleta es un requisito previo para la tramitación de un procedimiento como puede ser en materia de despido. Además, es importante que la misma enumere claramente los hechos sobre el despido, así como cuantos hechos se consideren importantes para resolver la cuestión planteada. El motivo es que, una vez interpuesta la demanda judicial, **no se podrán alegar hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación**, es decir, en la papeleta.

Debe tenerse en cuenta que, si se desea presentar la papeleta de conciliación, esta deberá presentarse dentro del plazo de caducidad de **20 días** (sin contar sábados, domingos y festivos nacionales o locales), en la que debemos fijar los hechos, motivos de despido, salarios dejados de percibir, y cuantas circunstancias hayan sucedido en el momento del despido. Una vez interpuesta la papeleta de conciliación, el plazo de 20 días se “congela” mientras se sustancia la conciliación; y una vez celebrada la misma, en caso de que no haya una avenencia entre las partes, el plazo volverá a reanudarse sin que sea esto deba considerarse un reinicio del plazo. Es decir, que si el trabajador tardó 10 días en presentar la papeleta de conciliación, una vez celebrada la conciliación el trabajador tendrá 10 días para presentar la demanda. Así pues, una vez que ha transcurrido la conciliación previa es cuando el trabajador tiene abierta la vía judicial para impugnar el despido disciplinario ante los Juzgados de lo Social interponiendo la demanda.