

CARTA DE DESPIDO DISCIPLINARIO POR NO REINCORPORACIÓN TRAS UN ERTE

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, a consecuencia de la emergencia sanitaria provocada por el Coronavirus y la posterior declaración del Estado de Alarma, la empresa se vio obligada a cesar en su actividad y a aprobar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE), que implicó la suspensión de su contrato de trabajo.

Tras la puesta en marcha del "Plan de desescalada", y contando con la autorización del Gobierno para llevar a cabo la reapertura de nuestra actividad, aun con restricciones, en fecha se puso en su conocimiento que debía usted reincorporarse a su centro de trabajo en la fecha indicada y en el horario..... (indicar si la reincorporación es con la jornada ordinaria o en otra distinta, si la desafectación es parcial); habiendo sido comunicada su reincorporación a la Autoridad Laboral, a la TGSS y al Servicio Público de Empleo.

Sin embargo, llegada dicha fecha, usted no compareció a su puesto de trabajo, no habiéndolo hecho tampoco en los días posteriores (días,, y ... de de 2020); sin que ni su encargado ni tampoco la Dirección de la empresa tengan conocimiento de las razones de las mencionadas ausencias, por no haber justificado usted en modo alguno las mismas,

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.

La primera de esas causas se refiere precisamente a *"a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo."*

Respecto a las faltas de asistencia, la jurisprudencia viene exigiendo, con carácter general, más de tres faltas de asistencia para que la conducta sea merecedora del despido (Sentencia del TS de 20 de noviembre de 1990).

En este caso, analizando dichas ausencias en su realidad, en el momento en que se han producido y con los efectos que causan, tal y como establecen las SSTs de 8 noviembre 1977; 31 enero, 7 marzo, 29 diciembre 1980; 25 marzo, 13 noviembre 1981 y 14 junio 1982, entre otras, resulta que las mismas son especialmente graves, dada su categoría, sus funciones en la empresa y la situación de reapertura en la que han tenido lugar.

Además, en el momento de comunicarle la medida de suspensión del contrato de trabajo acordada en el ERTE se le indicó expresamente que la misma era temporal y, por tanto, que cuanto la misma finalizase, la relación laboral debía volver a la "normalidad", es decir, debían de retomarse las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo.

Y si no se produce la reincorporación del trabajador, ello es motivo de un despido disciplinario, pues así lo han determinado los tribunales, como, por ejemplo en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 25 de Abril de 2019, Nº 286/2019, o en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 19 de Diciembre de 2018, Nº 904/2019, que reconoce la facultad de la empresa para acordar que un trabajador en ERTE se reincorpore a la actividad, si existe causa para ello, siendo posible, por tanto, recortar la duración inicialmente fijada en el ERTE.

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 díade.....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 art. 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 faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, por lo que habrán de reflejarse las fechas concretas de ausencias.

(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.

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.