

FICHA N° 54**Despido disciplinario I***Esperanza Roales Paniagua*

- 1. Toda acción desobediente o indisciplinada de la persona trabajadora:**
 - a) Será siempre causa de despido disciplinario.
 - b) Será causa de despido disciplinario si la acción es grave.
 - c) Será causa de despido si así se ha pactado en convenio colectivo.
 - d) Será causa de despido si el trabajador es reincidente.

- 2. Frente a un incumplimiento contractual de la persona trabajadora, el empresario:**
 - a) Necesariamente debe despedir a la persona trabajadora.
 - b) Puede tolerar dicha conducta.
 - c) Debe imponer una sanción, si no despide a la persona trabajadora.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 3. ¿Cuándo hay que abonar salarios de tramitación necesariamente?**
 - a) Cuando el empresario opta por la readmisión o la indemnización.
 - b) Cuando quien efectúa la opción por la readmisión o la indemnización es la persona trabajadora.
 - c) Cuando el despido es declarado nulo.
 - d) Las respuestas b) y c) son correctas.

- 4. El despido de un hombre que tiene suspendido el contrato de trabajo por nacimiento de hijo:**
 - a) Será siempre calificado como nulo.
 - b) Podrá ser calificado como improcedente, en algunos casos.
 - c) Podrá ser calificado como procedente.
 - d) Será siempre un despido discriminatorio.

- 5. Es causa de despido disciplinario:**
 - a) La situación económica negativa de la empresa.
 - b) Una falta de asistencia injustificada.
 - c) La falta de rendimiento voluntario y continuado del trabajador.
 - d) Las respuestas b) y c) son correctas.

- 6. La embriaguez es causa de despido disciplinario:**
 - a) Siempre.
 - b) Si es habitual.
 - c) Si junto a lo anterior, repercute negativamente en el trabajo.
 - d) Nunca.

- 7. Si la persona trabajadora insulta gravemente a un cliente de la empresa:**
 - a) El empresario podrá despedirlo por la causa de ofensas verbales establecida en el artículo 54.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) El empresario no lo podrá despedir.
 - c) Sólo lo podrá despedir si el cliente presenta denuncia.
 - d) Podrá despedirlo por transgresión de la buena fe contractual.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 8. La falta del cumplimiento de los requisitos de forma en el despido disciplinario determinará que el despido sea calificado:**
- Nulo.
 - Improcedente.
 - Nulo o improcedente dependiendo del requisito formal que no se haya cumplido.
 - No afecta en ningún caso a la calificación.
- 9. Son requisitos formales del despido disciplinario:**
- La carta de despido.
 - El abono de los salarios dejados de percibir.
 - El plazo de preaviso del despido.
 - Todas las respuestas anteriores con correctas.
- 10. Los representantes electivos de los trabajadores:**
- No pueden ser despedidos por ninguna causa durante el tiempo de su mandato.
 - Podrán ser despedidos disciplinariamente.
 - Tienen prioridad de permanencia en la empresa cualquiera que sea la causa de despido.
 - Disfrutarán de crédito horario únicamente cuando pertenezcan a sindicato más representativo.

PREGUNTAS DE REPASO

- Si el convenio colectivo establece unos requisitos formales para proceder al despido disciplinario distintos de los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, ¿cuáles debe cumplir el empresario?
- Si la empresa se percató que ha realizado un despido disciplinario incumpliendo los requisitos de forma, ¿puede realizar un nuevo despido para subsanar el anterior?
- ¿Cuándo un despido disciplinario es declarado improcedente?
- ¿Cuándo y en qué plazo debe el empresario optar por la readmisión o indemnización del trabajador despedido?
- Plazo para ejercitar la acción de impugnación del despido.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

La dirección de la empresa Frecuencia de Alta Mar, S.A., organizó en marzo de 2022 el plan anual de vacaciones de la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, la empresa cuenta con dos únicas trabajadoras (Carmen y Adela) con categoría de locutoras redactoras, por lo que, de común acuerdo, han venido disfrutando de sus vacaciones reglamentarias de treinta días de forma partida, de manera que se alternaban en el disfrute de las vacaciones, esto es, quince días cada una, durante los meses de julio y agosto, para que el trabajo quedara cubierto.

Sin embargo, Carmen, para el disfrute de las vacaciones del año 2022, solicita tres semanas consecutivas de vacaciones (del 1 al 21 de agosto), a lo que la empresa accede.

El día 3 de agosto, estando ya disfrutando de sus vacaciones, Carmen envía un burofax a la empresa, comunicándole que ha cambiado sus planes de vacaciones y que no se incorporará a la empresa hasta el 31 de agosto.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. La dirección de la empresa solicita nuestro asesoramiento sobre si la conducta de la trabajadora puede justificar un despido disciplinario y cuál sería la causa de las enumeradas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Caso práctico núm. 2.

Juan trabaja de dependiente en la Confitería Masbollos, S.L., desde hace quince años. Está bastante preocupado porque el día 2 de junio de 2022 fue sorprendido por el encargado cogiendo dos caramelos de chocolate de la vitrina que guardó en su bolsillo. El encargado, el mismo día 2 de junio, puso inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa tales hechos.

El día 5 de septiembre de 2022 se producen varias comunicaciones de despido y una de ellas va dirigida a Juan, en la que se le comunica que, “con efectos del día 6 de septiembre, queda despedido por transgresión de la buena fe contractual, por haber sustraído el día 2 de junio de 2022 productos de la empresa sin autorización, en concreto, dos caramelos de chocolate”.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Determine si se cumplen los requisitos formales y procedimentales del despido efectuado.
2. Califique la procedencia, improcedencia o nulidad del despido desde su vertiente material y sus efectos.

