

L'ACOMIADAMENT DISCIPLINARI

Quan el treballador incorre en un incompliment greu i culpable, l'empresari pot extingir el seu contracte laboral, sense la obligació d'abonar una indemnització pel temps treballat en la seva empresa, ho pot fer sense preavís, i l'única formalitat a complir per l'empresari serà la notificació per escrit al treballador, mitjançant la corresponent carta d'acomiadament, fent constar els fets que el motiven i la data en que tindrà efectes (tot i que en el conveni col·lectiu potser que s'hi prevegin altres requisits formals)

En qualsevol cas s'exigeix una voluntat deliberadament rebel, es a dir, que el comportament del treballador sigui intencional i dolos. En l'Article 54 de l'Estatut dels treballadors es recull un llistat taxat de causes considerades "incompliments contractuals" i que habiliten a l'empresari a tramitar un acomiadament disciplinari:

1. Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina.
2. La indisciplina o desobediència a la feina.
3. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que hi conviuen.
4. La transgressió de la bona fe contractual i també l'abús de confiança en l'exercici de la feina.
5. La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
6. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en la feina.
7. L'assetjament per causa d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual cap a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

Normalment els convenis col·lectius estableixen un llistat més concret de faltes, i les sancions corresponents.

El treballador disposa d'un termini de 20 dies hàbils per impugnar-lo, a comptar des del dia següent a la notificació de l'acomiadament.