Muy Sra. nuestra:

Por la presente venimos a comunicarle que la Dirección de la Empresa, ha decidido proceder a su **DESPIDO DISCIPLINARIO**, en base a unos hechos contrarios a los intereses de la Empresa y los cuales han sido valorados gradual, personal y objetivamente:

HECHOS

Que usted presta servicios para la Empresa con la categoría de en el centro de trabajo denominado que durante su trayectoria en la empresa ha recibido, por parte de la Empresa, la formación e información necesaria, teniendo como compromisos de su puesto, entre otros, el cumplir con las normas, instrucciones y métodos fijados por la Empresa y

Que durante los últimos meses su Coordinadora ha observado que el nivel de calidad y eficacia en el desempeño de su puesto de trabajo no es el adecuado. Como Vd. bien sabe, en reiteradas ocasiones ha sido advertida que estaba incumpliendo los métodos de trabajo establecidos en su sección, de forma injustificada, ocasionando desorganización en el centro no alcanzando de esta forma los compromisos establecidos, situación que no se podía reiterar y que, por lo tanto, debía corregir, todo ello en consonancia con el Modelo de Calidad Total que rige en la Empresa y en el cual basa su gestión y al que dedica importantes recursos humanos y económicos.

Que, durante el presente año 2012, su rendimiento en las tareas asignadas ha experimentado una disminución habiendo sido apercibida en reiteradas ocasiones en fecha siendo necesario que su superior le haya tenido que recordar lo ya advertido con anterioridad. Pese a todo ello, se ha venido constatando como ha venido incurriendo en las mismas deficiencias e incumplimientos que ya le fueron advertidas, incumplimientos que no ha procedido a justificar a pesar de que usted misma dejó constancia de los compromisos que asumía y que cumpliría en este año 2012 en las s

- Seguir orden de producción.
- Contar diariamente varios códigos de la sección.
- Repasar diariamente los pedidos.
- Evitar la falta de referencias.

Que dentro de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, están las de garantizar y contrastar el cumplimiento de todos los métodos de trabajo establecidos por la empresa, entre los que se encuentra realizar correctamente sus funciones de tal forma que la gestión de la sección del horno se lleve a cabo correctamente, métodos y formación que usted ha recibido por parte de la empresa mediante el modelo de Calidad Total.

La empresa ha constatado que ha incumplido los métodos de trabajo establecidos ocasionando perjuicios en la organización del centro situación que ha repercutido en las tareas y funciones asignadas realizadas de forma incorrecta, incumpliendo los métodos y guías internos de funcionamiento de su sección, dejando de garantizar su trabajo.

Su actitud y rendimiento en el puesto de trabajo no ha sido el esperado por esta empresa, respecto a la gestión incorrecta de su trabajo, incumpliendo los métodos de

trabajo establecidos en la secciór dado sus reiterados incumplimientos la gestión de la misma se ha visto afectada:

El pasado sted debía haber llevado a cabo el recuento de los códigos, que no hizo correctamente. Cuando usted realizó el recuento de varios productos no lo hizo correctamente, pudiéndose comprobar posteriormente que dichos recuentos no coincidían con las existencias reales de la sección, recuento incorrectc l que repercutió en la gestión del centro. Al realizar la contrastación de la sección, su Coordinadora pudo comprobar que el recuento del s realizó un recuento en el que indicó que perdía - , cuando al realizar de nuevo el recuento se pudo comprobar que no se perdía ninguna unidad. Al pedirle explicaciones se pudo comprobar que usted no había revisado correctamente las existencias, pudiendo confirmar dicha falta de recuento por su parte al revisar el pedido de la sección, situación que no pudo justificar. Situación similar se pudo comprobar al no revisar la falta de un cuya falta no fue advertida por usted. Esta falta de comprobación por su parte generó tanto una falta de existencias en el centro, no pudiendo atender a la demanda solicitada a pesar de tener indicaciones de que dicho producto iba a ser tratado como una), como una entro dado que el coste del palet fue asumido por el centro al no haber revisado la falta del mismo, así como una falta de ventas de dicho producto.

El e remitió desde el departamento de aprovisionamiento indicaciones en el que se establecía que la recibiría un reparto con cargo del código e cuya fecha de caducidad era para el próximo . En las indicaciones recibidas, se establecía que si de las unidades recibidas se retirasen de la venta unidades por caducidad éstas deberían ser pasadas a roturas de compras con la (rotura comercial cuyo cargo en costes son asumidos por el proveedor y no repercuten en la gestión del centro). La retirada de las unidades debían realizarse, conforme al método de garantizando de esta forma la calidad del producto y que el cliente pueda consumir el producto en condiciones óptimas de conservación, la retirada de las unidades sobrantes.

A pesar de ello usted no cumplió con las indicaciones dadas y pasó la unidades n la gestión del centro y en consecuencia generó problemas de organización en la gestión de roturas. Ante esta situación usted su Coordinadora le pidió explicaciones al respecto y usted no pudo justificar dicho incumplimiento.

De forma reiterada usted ha incumplido la falta de recuentos dejando de comprobar y revisar las r ue eran necesarias solicitar, dado que se trata de un pedido diario, debido a que son productos de gran consumo y demanda por los clientes que deben estar en su totalidad, pedidos que deben ser realizados en su cuantía correcta (ni en exceso ni por defecto) cubriendo de esta forma la demanda de los clientes. A pesar de ello usted no ha realizado correctamente los l, al no solicitar las referencias necesarias dejando algunas de ellas sin solicitar y en consecuencia de no poder exponer a la venta para el público:

-
-
-
-

Como usted bien sabe, dado que cuenta con experiencia en el puesto y está debidamente formada, l do se debe ordenar por las tardes, funciones que cuando son sus companeras quienes están en el turno de tarde lo hacen de forma continua y de forma correcta cumpliendo los métodos de colocación fijados; no dejar cajas vacías, las empezadas se deben colocar encima de las cerradas para evitar que el género se pueda estropear. A pesar de los métodos establecidos usted ha incumplido el mismo dado que el pasado ora pudo comprobar, al revisar la cámara, que usted había montado el p el carro para cocerlos al día siguiente, ocasionando que los lastados.

Al pedirle explicaciones, usted no pudo dar ninguna explicación, ante lo sucedido su Coordinadora le indicó que ret e dado el estado de los mismos r iones. De nuevo incumplió las indicaciones dadas puesto que usted no retiró ni tiro todos los productos (

s.

Al día siguiente su Coordinadora le indicó que dicha situación no se podía volver a repetir, puesto que su incumplimiento había sido provocado por dejar la cámara sin ordenar y dejar todo tirado. Su grave incumplimiento no solo provocó desorganización en la sección también la falta de registro de las existencias reales de productos es un descuadre d puesto que al no tirar las unidades indicadas y no registras las mismas l refleja la existencia de más unidades y en consecuencias no son servidas por el almacén central repercutiendo en la venta del centro y en la gestión del mismo.

En diversas ocasiones su le ha tenido que retirar productos de la venta dado que los mismos productos que de mantenerlos expuestos a la venta ocasionarían quejas y desconfianza de los clientes al mantener productos fuera de fecha para su consumo:

El por gestión comercial se tenía que exponer como producto recomendado a pesar de las indicaciones dadas, se pudo comprobar que usted a las 19:00 horas no tenía expuesto en los ampoco estaba e un hubiera existencias a la venta, incumplimiento que no pudo justificar, generando no solo una falta de servicio al cliente también una disminución en las posibilidades de venta reduciendo de esta forma la recaudación del centro. Incumplimiento de las órdenes de producción que son reiteradas generando producciones, al no seguir las mimas, en exceso o por defecto. De igual forma sus incumplimientos han repercutido en la gestión de otras secciones dado que ese mismo día no registró en que cogió de la ía necesario para la elaboración de las incumplimientos que generaron descuadres negativos en la ía, repercutiendo negativamente de esta forma en el trabajo de sus compañeros.

Dados sus reiterados incumplimientos, así como su bajo rendimiento su Coordinadora le ha pedido explicaciones al respecto, sin embargo usted no ha podido

justificar los mismos, incumplimientos que han repercutido negativamente en el trabajo de desempeñado en la sección de horno y en consecuencia en la gestión del centro, y que a pesar de las diversas indicaciones no ha procedido a rectificar resultando su trabajo cada vez más negativo.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I.- El **artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores**, establece el poder disciplinario de la Empresa.

II.- Los hechos anteriormente descritos suponen incumplimientos contractuales tipificados en e. a **como FALTAS MUY GRAVES**, concretamente en los siguientes puntos del artículo **34 C)** del Convenio;

"9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumpliendo los objetivos pactados....."

"15. Llevar una mala gestión de la sección o del Centro de forma que baje el índice de ventas o productividad".

"17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción".

III. Así mismo el artículo **54 2.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores** preceptúa que el contrato de trabajo podrá extinguirse mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador;

"La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado".

IV.- Que también han sido vulnerados los **artículos. 5.a), 5.e) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores,** por los que se establece que los trabajadores tienen como deberes básicos la obligación de cumplir con los deberes concretos de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia así como cumplir las órdenes e instrucciones del Empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, contribuyendo además a la mejora de la productividad.

Como Usted comprenderá hechos como los descritos no pueden ni deben permitirse, por cuanto implican un serio quebrantamiento del principio de la buena fe, de necesaria y general observancia, y vulnera asimismo, el deber profesional de lealtad que impone el servicio para no defraudar la confianza en usted depositada, por lo que la conducta es calificable como muy grave y que merece sin ninguna duda **LA MÁXIMA DESAPROBACIÓN POR PARTE DE ESTA DIRECCIÓN.**

En consecuencia y en base a las facultades que a la empresa le reconoce el Estatuto de los Trabajadores en el Art. 5 a v e y art. 20.1.2 y 3 del mismo texto legal, en concordancia con el Art. 54 1 y 2 e) y con e en el artículo 35 y a tenor de lo dispuesto en los artículos 34. C.9, C.15 y C.17 del mismo texto legal, su actitud es constitutiva de un incumplimiento grave y culpable por bajo rendimiento en la realización de sus tareas así como en la ineficaz gestión de la sección, incumplimientos que son reiterados. Por lo tanto la Dirección de esta empresa ha tomado la decisión de DESPEDIRLE, con efectos del día de hoy.

Así mismo comunicarle que [illegible], en virtud del artículo 3.3 de la Orden TIN/790/2010, está exenta de entregarle el certificado de empresa, dado que se comunica al Servicio Público de Empleo de forma telemática.

Ruego se sirva firmar copia de la presente a los solos efectos de su notificación en legal forma, en Madrid a **29 de Octubre de 2012**.

Recibí