

**PROGRAMA:**

- Mención de algunas novedades laborales.
- TEMA: I -El despido disciplinario: Causas, forma y efectos. II- La extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

## **I - EL DESPIDO DISCIPLINARIO**

Es la resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario fundada en un incumplimiento previo del trabajador. Esta causa extintiva recogida en el art.49.1, k) ET, **no opera automáticamente**, sino que legitima al empresario para extinguir la relación laboral; esto quiere decir que, el empresario puede tolerar el incumplimiento, continuando en consecuencia el contrato.

Cualquier incumplimiento del contrato por el trabajador no es causa de despido, sino que como precisa el art.54,1 ET, este ha de ser: a) **CONTRACTUAL**, b) **GRAVE** y c) **CULPABLE**.

### **1) CAUSAS JUSTAS:**

Las causas se encuentran enumeradas en el **art. 54 E.T.** Recordar que es necesario aplicar un criterio de proporcionalidad y adecuación entre el hecho protagonizado por el trabajador y la sanción que debe imponerse, "**principio de proporcionalidad entre falta y sanción**". Son las siguientes:

**a) Faltas reiteradas de asistencia y puntualidad en el trabajo:** deben ser **reiteradas e injustificadas**, entendiendo como justificadas aquellas ajenas a la voluntad del trabajador. En el ET no se establece **el número de faltas precisas** para integrar la causa de despido. Será el convenio colectivo aplicable el que determine el número y en su defecto acudiremos a la jurisprudencia.

### **b) Indisciplina o desobediencia a las órdenes del empresario:**

Aquí debemos recordar "**la presunción de legitimidad**" de las órdenes dadas por el empresario, el trabajador debe obedecerlas y luego impugnarlas cuando las considere injustas, salvo en determinados supuestos recogidos por la Jurisprudencia. ("**Solve et repete**")

Para que pueda sancionarse la desobediencia o indisciplina del trabajador deben concurrir las características señaladas: **gravedad, culpabilidad, trascendencia y falta de justificación.**

**c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos:** el fundamento de esta causa es el mantenimiento de la convivencia en la empresa y derecho al honor por parte de la empresa o de terceros. **Los sujetos pasivos** de la ofensa son: el empresario, las personas que trabajan en la empresa y los familiares. El **sujeto activo** es el trabajador. Las ofensas verbales pueden ser expresadas tanto de **palabra como por escrito**. También pueden ser físicas.

**d) Transgresión de la buena fe contractual así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo:** referencia a comportamientos éticos como lealtad, honorabilidad, sin que sea necesario la concurrencia de dolo.

Constituyen **transgresión de la buena fe contractual**, entre otras, las siguientes conductas:

- Apropiación indebida de dinero u otros bienes de la empresa
- La concurrencia desleal
- Realización por el trabajador de trabajos o actividades estando en situación de Incapacidad Temporal
- Otros supuestos: Utilización de bienes de la empresa en beneficio propio, Utilización abusiva del crédito horario por los representantes de los trabajadores, Ocultación de datos a la empresa, Apropiación indebida de bienes de compañeros y otras personas

**e) Disminución voluntaria y continuada del rendimiento habitual o pactado:**

La disminución del rendimiento debe referirse al rendimiento **normal o pactado**. A falta de pacto, el trabajador debe el rendimiento previsto en las **normas sectoriales o, en su defecto, el que derive de la costumbre del lugar y de la profesión**. Se exige voluntariedad (lo que la distingue de la ineptitud) y continuidad.

**f) Embriaguez habitual y toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo;** por ser enfermedades imputables a quien las sufre y además debe generar daño en la empresa. Esta falta puede también encontrarse asociada a la disminución del rendimiento y a la transgresión de la buena fe.

**g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.**

**Sujeto activo** es el trabajador (de cualquier rango o categoría, siempre que esté sujeto a los poderes de organización y dirección de la empresa), y **sujeto**

**pasivo** puede ser el empresario o alguna de las personas que trabajan en la empresa

## **2) FORMA DEL DESPIDO**

El **art.55,1 ET** señala que el despido ***“deberá ser notificado por escrito al trabajador, en el que deben figurar los HECHOS que lo motivan y la FECHA en que tendrá efecto”***. Por **Convenio Colectivo** podrán establecerse otras exigencias formales para el despido. Esta **notificación** se realiza a través de la **carta o boletín de despido**, debiendo tomar el empresario las medidas necesarias para que llegue al trabajador afectado.

### **“REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES” Y “DELEGADOS SINDICALES”**

El **art.55.1, pfo.3º** señala que ***“cuando el trabajador fuera REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES O DELEGADO SINDICAL, procederá la apertura del EXPEDIENTE CONTRADICTORIO, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese”*** (art.68.a) ET y 10,3 LOLIS). Dicho expediente deberá aportarlo el empresario en el proceso por despido (art.106 LJS).

En el **pfo.4º** se añade que ***“si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato”***.

El **art.55,2 ET** señala que ***“si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social”***.

## **3) EFECTOS DEL DESPIDO: NULIDAD, PROCEDENCIA E IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO. LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN.**

Cuando al trabajador se le extingue el contrato de trabajo a consecuencia de un despido, y no está conforme con la decisión adoptada por el empresario **puede reclamar presentando demanda contra el empresario ante el Juzgado de lo Social**, dentro de los **veinte días hábiles siguientes** a aquel en que se hubiera producido» (art. 103.1 LJS). Es un plazo de **caducidad**. (art.59,3 ET).

Antes de presentar la demanda en el Juzgado de lo Social, **es preceptivo intentar la CONCILIACIÓN PREVIA EXTRAJUDICIAL** con la finalidad de evitar, si es posible, el proceso laboral. El intento de conciliación es un requisito previo a la tramitación de la demanda por despido y debe celebrarse «ante el **servicio administrativo correspondiente**», o bien «ante **el órgano que asuma estas funciones**, que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el art. 83.3 ET» (art. 63 LJS).

Para poder demandar por despido al **Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u Organismos autónomos dependientes**, es **requisito previo la presentación de RECLAMACIÓN PREVIA EN VÍA ADMINISTRATIVA** (art. 69.1 LJS).

La presentación de la solicitud de conciliación, **suspenderá** el plazo de caducidad de **20 días** para ejercitar la acción contra el despido, **reanudándose** al día siguiente de intentada la conciliación, ó transcurridos **15 días** desde su presentación sin que se haya celebrado; ó transcurridos 30 días, sin haberse celebrado el acto de conciliación... (art.65 LJS).

El juez podrá calificar el despido de **NULO, PROCEDENTE O IMPROCEDENTE** (art.55,3 y 108,1 LJS).



#### DESPIDO NULO:

En el despido disciplinario la calificación de nulidad del despido puede derivar:

- a) de un acto del empresario **discriminatorio o contrario a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador** (Arts.55,5 ET Y 108,2 LJS)
- b) o porque se produzca en un momento en que la trabajadora o, en su caso, el trabajador debe **ser protegido en su vida familiar**. («durante el período de **suspensión del contrato de trabajo** por **maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento**, al que se refiere la letra d) del apartado 1 del art. 45» del Estatuto de los Trabajadores (art. 55.5 ET; art. 108.2 LJS). También el de **las trabajadoras embarazadas**, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la fecha del comienzo del período de suspensión del contrato»; El de los **trabajadores que hayan solicitado** uno de **los permisos** a los que se refieren los apartados 4 y 5 del art. 37 del ET o estén disfrutando de ellos; o **hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del art.**

**46 ET**; ó el de las **trabajadoras víctimas de violencia de género** por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral (art. 55.5 ET tras LO 1/2004).

Todo ello, salvo que se declara la **procedencia del despido** por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. (Art.55,5, último párrafo.)

▪ **EFFECTOS:**

El despido nulo tendrá el efecto y se condenará al empresario a «**la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir**» desde el despido a la readmisión (art. 55.6 ET; art. 113 LJS).

⇒ DESPIDO PROCEDENTE

El despido es **procedente** cuando se demuestra por el empresario el incumplimiento grave y culpable del trabajador y en el despido se han cumplido los requisitos formales (arts. 55.4y 108.1 LJS)

• **EFFECTOS:**

Extinción del contrato entre las partes, con la mera liquidación de haberes. Sin indemnización ni salarios de tramitación (arts. 55.7 E.T. y 109 LJS). El trabajador puede devengar prestaciones de **desempleo** ( art. 208.1.c y art. 209.4 LGSS).

⇒ DESPIDO IMPROCEDENTE:

El despido se calificará de improcedente cuando el empresario **no hubiese cumplido los requisitos formales** precisos establecidos en el art.55.1 ET (carta de despido en la que consten la fecha de efectividad y los hechos) y cuando **no quede acreditado el incumplimiento** alegado por el empresario en la carta de despido (art.55,4 ET).

**SUPUESTOS:**

❖ Improcedencia derivada de la falta de acreditación de los hechos imputados:

El Juez declarará el despido improcedente cuando:

- Aprecie que **no han resultado probados** los hechos imputados al trabajador en la carta de despido.

- **Los hechos acreditados son insuficientes** para constituir un incumplimiento grave y culpable del trabajador merecedor del despido.

**EL art.108,1 LJS** señala que *"en caso de improcedencia del despido por no apreciarse que los hechos acreditados hubieran revestido gravedad suficiente, pero constituyeran infracción de menor entidad según las normas alegadas por las partes, el juez podrá autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta, de no haber prescrito la de menor gravedad antes de la imposición empresarial de la sanción de despido; sanción que el empresario podrá imponer en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a la firmeza de la sentencia, previa readmisión del trabajador y siempre que ésta se haya efectuado en debida forma. La decisión empresarial será revisable a instancia del trabajador, en el plazo, igualmente de caducidad, de los veinte días siguientes a su notificación, a través de incidente de ejecución de la sentencia de despido"*

❖ **Improcedencia derivada de la inobservancia de la forma:**

Cuando se realizase el despido inobservando los requisitos formales, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que se cumpliesen los requisitos omitidos en el anterior, disponiendo para ello de un plazo de **20 días a contar desde el primer despido**, poniendo a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, y manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social (**art.55,2 ET**).

▪ **EFFECTOS: (art.56 ET)**

Declarado el despido como improcedente, ya sea por falta de prueba o por inobservancia de la forma, **el empresario**, que habrá sido condenado en la sentencia, **podrá optar** en el plazo de **5 días** desde la notificación de la sentencia entre:

- La **readmisión** del trabajador ó
- El abono de una **indemnización** equivalente a **33 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta **un máximo de 24 mensualidades**. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

En el supuesto de **no optar** el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera. **(art.56,3 ET)**

**Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical**, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, **se entenderá que lo hace por la readmisión**. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, **tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2**. (art.56,4 ET).

### **SALARIOS DE TRAMITACIÓN: (art.56,2 ET)**

En caso de que se opte por la **readmisión**, el trabajador **tendrá derecho a los salarios de tramitación**. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de **los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo**, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

#### **❖ Pago por el Estado de los salarios de tramitación (art.56,5 ET)**

**El empresario, una vez firme la sentencia, podrá reclamar al Estado el pago** de los salarios de tramitación, cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos **más de 90 días hábiles** desde la presentación de la demanda, **en la cuantía correspondiente al tiempo que exceda a dichos noventa días** (art. 56.5 ET; art. 116.1 LJS)<sup>1</sup>.

En estos casos **serán también con cargo al Estado las cuotas** de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios (art. 56.5 ET).

**El trabajador también podrá reclamar** directamente al Estado los salarios de tramitación que no le hubieran sido abonados por el empresario, en el supuesto de **insolvencia provisional** de éste (art. 116.2 LJS).

\*Cuando el despido es declarado **improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma** establecidos, es posible **rectificar** los defectos cometidos, realizando **un nuevo despido** (por los mismos hechos) dentro del plazo de **7 días** desde la notificación de la sentencia. Pero para ello **es preciso que se hubiese optado por la readmisión**. Este despido **constituirá «un nuevo despido** que

---

<sup>1</sup> . *Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido*





## **II - LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN**

Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una **situación económica negativa**, en casos tales como la **existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos** ordinarios o ventas ( **art. 51.1 ET y art. 1.2 RD 1483/2012**). En todo caso, se entenderá que **la disminución es persistente** si durante **tres trimestres consecutivos** el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre **es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior**.

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado

Existen **DOS VÍAS** para extinguir el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

- a) **La del art.51 ET (Despido colectivo) ó**
- b) **La del despido objetivo (Arts. 52 y 53 ET)**

La aplicación de uno u otro procedimiento dependerá del **carácter colectivo o no de la extinción, lo a su vez dependerá del número de trabajadores afectados por la misma**.

**Se entenderá que un despido es colectivo, según el art.51,1 ET, el que afecte en un período de 90 DÍAS al menos a:**

- a) **10 trabajadores**, en empresas con menos de **100 trabajadores**.
- b) **Un 10% de los trabajadores**, en empresas entre **100 y 300 trabajadores**.
- c) **30 trabajadores**, en empresas con **300 o más trabajadores**.
- d) **Se entenderá también como despido colectivo**, la extinción de los contratos **que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a 5**, cuando aquellos se produzcan como consecuencia de la **cesación total** de la actividad empresarial fundada en las mismas causas antes señaladas.

Deben computarse **todos los trabajadores de las empresas**, con independencia del tipo de contrato que posean.

El **pfo. 4º del art.51,1 ET** señala que *“para el cómputo de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo 1º de éste artículo se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia **por iniciativa del empresario, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador** distintos de los previstos en el pfo. C) del apartado 1 del art.49 ET (expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del CT), **siempre que su número sea al menos de 5”**.*

Ahora bien, para evitar extinciones fraudulentas hay que tener en cuenta, la regla del art.51,1ET según la cual: **“Cuando en períodos sucesivos de 90 días y con el objeto de eludir el procedimiento de los despidos colectivos, la empresa realice extinciones de contratos como si fueran despidos individuales, en un número inferior a los umbrales señalados por la Ley, y sin que concurran causas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas NULAS y sin efecto.”**

#### **PROCEDIMIENTO:**<sup>2</sup>

**Normativa:** (Art.51 ET, RD 1483/2012 reglamento de los procedimientos de despido colectivo, suspensión y reducción de jornada)

### **EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE) (Resumen)**

**1º Apertura de un periodo de consultas** de un máximo **30 días**, (15 días en empresas de MENOS de 50 trabajadores) con los representantes de los trabajadores con los siguientes objetivos:

- Acordar medidas alternativas al despido (prejubilaciones, suspensión de contratos, movilidad geográfica...)

---

<sup>2</sup>. Para que el empresario pueda adoptar una serie de **medidas de regulación de empleo**, ya sean de reducción de la jornada, suspensión o extinción de las relaciones laborales, **la ley exige el seguimiento de un determinado procedimiento** para garantizar los derechos de los trabajadores, y deberá informarse a la autoridad laboral.

#### **¿Cuándo se siguen estos procedimientos?**

Con carácter previo a la adopción por el empresario de las siguientes medidas:

- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Suspensión de la relación laboral o reducción de la jornada fundada en causas económicas técnicas, organizativas o de producción y reducción de jornada por las mismas causas.
- Extinción de la relación laboral por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Suspensión o extinción de la relación laboral por fuerza mayor.

- Buscar un acuerdo sobre las consecuencias de los despidos (mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad)

**2º Comunicación a la autoridad laboral** del inicio de las negociaciones, quien a su vez lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe de la Inspección de trabajo y seguridad social.

**3º Las partes deben negociar de buena fe**, con vistas a la consecución de un **acuerdo**. Podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de **mediación o arbitraje** que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

- **Si hay acuerdo**, este se cumplirá en los términos pactados<sup>3</sup>
- **Si no hay acuerdo** el empleador puede continuar con la medida extintiva

**4º El empresario deberá comunicar a la autoridad laboral** si se ha alcanzado un **acuerdo**<sup>4</sup>. De no ser así, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la **decisión final de despido colectivo** que haya adoptado y **las condiciones** del mismo.

Cuando la extinción afectase a más del **50 por 100 de los trabajadores**, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

**5. Notificación:** El empresario **podrá** notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, de la forma establecida en el art.53,1 ET.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán **prioridad de permanencia** en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas **se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos**

**6. Impugnación:** La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los

---

<sup>3</sup> . Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

<sup>4</sup> . Plazo de 15 días desde la última reunión, si no se producirá la caducidad del procedimiento.

representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral **podrá impugnar** los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante **fraude, dolo, coacción o abuso de derecho**

**7. Indemnización:** El empleador abonará a los trabajadores una **indemnización de 20 días de salario** por año trabajado con el límite de **12 mensualidades** (La indemnización es mejorable por la negociación entre las partes)

#### **Otros puntos de interés:**

- ❖ **(Art. 51,10 ET)** La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a **más de cincuenta trabajadores** deberá ofrecer a los trabajadores afectados un **plan de recolocación externa** a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para **un período mínimo de seis meses**, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.
- ❖ **(Art. 51,11 ET)** Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a **trabajadores de cincuenta o más años de edad**, deberán efectuar una aportación económica al **Tesoro Público** de acuerdo con lo establecido legalmente

**INDEMNIZACIONES POR DESPIDO O RESCISIÓN DEL CONTRATO**

<b>Causa de extinción</b>	<b>Indemnización</b>	<b>Límite</b>	<b>Desempleo</b>
Mutuo acuerdo de las partes	Si se pacta		No
Consignadas en el contrato	Si se consigna		Sí
Expiración tiempo convenido/ Realización obra o servicio.	12 días por año de servicio.		Sí
Dimisión del trabajador	No		No
Rescisión del contrato por traslado de centro de trabajo que implique cambio de residencia	20 días por año de servicio	12 mensualidades	Sí
Rescisión del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo (excepto sistema de trabajo y rendimiento)	20 días por año de servicio	9 mensualidades	Sí
Rescisión del contrato por modificación que redunde en perjuicio de la formación profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador.	33 días por año de servicio	24 mensualidades	Sí
Rescisión del contrato por incumplimiento del empresario	33 días por año de servicio	24 mensualidades	Sí
Muerte del trabajador	15 días		No
Jubilación del trabajador	No		No
Muerte, invalidez o jubilación del empresario	1 mes		Sí
Extinción de personalidad jurídica del empresario	20 días por año de servicio	12 mensualidades	Sí
Causas objetivas	20 días por año de servicio	12 mensualidades	Sí
Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (despido colectivo)	20 días por año de servicio	12 mensualidades	Sí
Fuerza mayor	20 días por año de servicio	12 mensualidades	Sí
Despido disciplinario declarado improcedente	33 días por año de servicio	24 mensualidades	Sí

### **SUPUESTOS PRÁCTICOS**

1. Francisco Trujeda trabaja como dependiente de "Grandes Almacenes París, SL", en distintas fechas del primer trimestre de **2015** recibió **seis cartas la amonestación por distintos motivos**. Las dos primeras por las repetidas quejas de los clientes de que dicho trabajador no había quitado las alarmas de las prendas que compraron. La tercera por discutir con una clienta. La cuarta y la quinta por hacer caso omiso a las instrucciones recibidas de su responsable y, la sexta, por insultar al jefe de planta.

En fecha **15-5-2015** la empresa entregó a Fernando la **carta de despido** en la cual se le recordaba las fechas del anterior trimestre en las que había sido amonestado indicando a continuación que *"comoquiera que a pesar de las amonestaciones de que fue objeto durante el pasado trimestre usted sistemáticamente por ha venido reincidiendo en las mismas o similares conductas, (que usted ya conoce), nos vemos en la necesidad de proceder a su despido con efectos del día de hoy"...*

Francisco, disconforme con la carta recibida, presentó ante el juzgado la correspondiente demanda. En las pruebas practicadas en el acto del juicio la empresa presentó varias cartas de sus clientes fechadas en los meses de abril y mayo, que fueron ratificadas por los mismos, en las cuales, indicando fechas y horas concretas en las que habían tenido lugar los hechos, se acreditaba que efectivamente dicho trabajador, incluso con mayor asiduidad y gravedad, había reincidido en las mismas conductas que en el trimestre anterior.

El juzgado dictó sentencia en la que, sin entrar en el fondo, estimó la demanda declarando la improcedencia del despido.

**CUESTIONES:** Siendo cierto sin ningún género de dudas lo que se dice en la carta de despido, contesta a lo siguiente:

- a) ¿Por qué te parece que el Magistrado calificó el despido como improcedente?
- b) ¿Ante qué clase de despido estamos?
- c) ¿Dónde se recogen las causas que pueden dar lugar a un despido de éste tipo?
- d) ¿Qué requisitos formales debe de contener la carta de despido para que éste sea formalmente válido? ¿Y si fuera representante legal de los trabajadores?
- e) ¿De qué plazo dispone el trabajador para impugnar el despido? ¿Ante quién debe impugnar el despido?
- f) ¿Qué ocurre si no lo impugna o se le pasa el plazo?
- g) ¿Cuáles son los efectos del despido improcedente?

- h) ¿Qué son los salarios de tramitación?
- i) ¿A quién corresponde optar entre la readmisión o la indemnización?. Supón que se opta por la indemnización. ¿A qué indemnización tendría derecho el trabajador teniendo en cuenta los siguientes datos:

Tiene una antigüedad de **3 años y medio** y cobra las siguientes retribuciones:

- Salario base **de 1.200 €/mes,**
- Plus de convenio: **200 €/m**
- Dietas: **250€/m**
- 2 pagas extra **de 900€/ cada una**
- 1 de beneficios **de 500 €**

2. La empresa “**FERPESA**”, con una plantilla de **120 trabajadores**, el **20 de mayo de 2015**, comunicó por escrito a **9** de sus empleados, que con efectos del **29 de junio 2015**, se extinguirían sus relaciones laborales por **causas económicas** dada la difícil situación por la que atraviesa la empresa, remitiendo una copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores.

En la empresa habían cesado a instancias de la misma, los trabajadores: **D. Rafael Rodríguez**, el **17 de junio 2015**, en virtud del art.49.1.b) ET, al no alcanzarse el rendimiento pactado expresamente al efecto en el contrato de trabajo, y **Dña. Luisa Pérez**, el **19 de junio 2015**, por **mutuo acuerdo**. Igualmente con fecha de **19 de junio 2015**, se produjo la extinción de las relaciones laborales de **otros 2 trabajadores**, mediante despido disciplinario improcedente. Y por último, el **22 de junio** se extinguió el contrato de **Ana Docampo** para obra o servicio determinado por terminación de la obra objeto del contrato y ese mismo día se extinguió también el contrato de **Pepito Pérez**, por despido declarado procedente.

Por último, el día 5 de julio y sin alegar nuevas causas, el empresario despidió a **3 trabajadores** más, a través de un despido objetivo.

#### **Cuestiones:**

a) Analiza el supuesto, ¿estamos ante un despido colectivo u objetivo? Califica la extinción de la relación laboral de estos trabajadores.

b) **¿Cómo se determina el número de trabajadores afectados y el cómputo del plazo de 90 días a efectos de determinar la existencia de un despido colectivo?**

c) ¿Debe poner la empresa la **indemnización legal** a disposición de los trabajadores simultáneamente a la entrega de la carta de extinción de la relación laboral?

d) Calcula la **indemnización** que correspondería a uno de los trabajadores cuyo despido fue declarado **improcedente**, y también la liquidación, teniendo en cuenta los siguientes datos:

- Tiene una antigüedad en la empresa de **2 años y medio**.
- Percibe las siguientes retribuciones:
  - Salario base: **1.620 €/m**
  - Antigüedad: **180 €/m**
  - Incentivo: **360 €/m**
  - Tiene derecho a **dos pagas extraordinarias** de **1.800€/m**, de devengo semestral.
  - Además en el último mes había realizado **horas extraordinarias** por un importe de **180 €**.
  - El trabajador no ha disfrutado todavía de las **vacaciones** correspondientes a ese año.

**3.** La empresa «**REPORTER, SL**», dedicada a la actividad de artes gráficas, con una plantilla de **80 trabajadores**, desde hace **tres años** viene manteniendo fuertes pérdidas económicas en su actividad, llegando en el presente ejercicio **de 2015**, a una situación patrimonial de estado desequilibrado y crítico en su estructura económica y financiera.

Para ajustar su plantilla a su situación patrimonial, permitiendo la continuidad de la empresa, la empresa pretende reducir aquella a **25 trabajadores**.

**CUESTIONES:**

- a) ¿A qué **modalidad extintiva** de las relaciones laborales podría acogerse la empresa?
- b) ¿Qué **tramitación** ha de seguir la empresa para proceder a la extinción?
- c) ¿Cuanto debe de durar el período de consultas y sobre que se debe discutir?
- d) ¿Qué **documentación debe entregar la empresa para poder justificar las causas económicas?**
- e) ¿Cuál es el papel de la **Autoridad laboral**? ¿Podría la Autoridad laboral, proponer una reducción de jornada al empresario, para que éste no despidiera a los trabajadores?
- f) Una vez acordada la extinción, ¿Debe comunicarse individualmente a los trabajadores? **Forma**. ¿Qué derechos indemnizatorios ostentarían los trabajadores afectados? ¿Puede pactarse una indemnización superior a la legal?
- g) Supón que la medida afectará a **8 trabajadores** y analiza otra vez el supuesto.