

ÍNDICE

0. INTRODUCCIÓN

1. CONCEPTO Y TIPOS DE DESPIDO

2. DESPIDO DISCIPLINARIO

- 2.1. Posibles incumplimientos laborales que originan el despido disciplinario
- 2.2. Análisis jurídico de las conductas abusivas de los trabajadores y su impacto en las relaciones laborales

3. DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

- 3.1. Causas de despido directamente relacionadas con el funcionamiento de la empresa: económicas, técnicas, organizativas y de producción
- 3.2. Causas de despido objetivo asociada a la figura de la persona trabajadora

4. DESPIDO COLECTIVO

- 4.1. Causas del despido colectivo
- 4.2. Claves del expediente de regulación de empleo de extinción

5. REQUISITOS QUE LA EMPRESA DEBE CUMPLIR ANTE LOS DISTINTOS TIPOS DE DESPIDO

- 5.1. La carta de despido
- 5.2. Preaviso en caso de despido
- 5.3. Indemnización por despido

6. DECLARACIÓN DE PROCEDENCIA, IMPROCEDENCIA O NULIDAD DEL DESPIDO

- 6.1. Calificación del despido como procedente y sus efectos
- 6.2. Calificación del despido como improcedente y sus efectos
- 6.3. Calificación del despido como nulo y sus efectos

ANEXO I. CASOS PRÁCTICOS

1. DESPIDO DISCIPLINARIO

Caso práctico | Limitaciones legales actuales de la empresa ante supuestos de fraude en la incapacidad temporal

Caso práctico | Ofensas verbales como causa de despido disciplinario

Caso práctico | ¿Cómo evalúa la sección de lo social del tribunal de instancia la procedencia de un despido disciplinario por ofensas verbales?

Caso práctico | ¿Qué dificultades probatorias enfrenta la empresa en caso de reclamación por parte del trabajador tras un despido basado en ofensas verbales o físicas?

Caso práctico | ¿La empresa necesita un informe pericial para demostrar el despido disciplinario por actividades incompatibles con la incapacidad temporal?

Caso práctico | Despido procedente por amenazar e intimidar a un compañero

Caso práctico | Posible despido disciplinario por faltas de asistencia en el marco de una situación de conflicto laboral

Caso práctico | ¿Cómo sería posible demostrar que un despido disciplinario tras quejas o denuncias formuladas frente a un superior no constituye una vulneración de la garantía de indemnidad?

Caso práctico | Formalidades necesarias para el despido disciplinario procedente: aspectos clave en notificación, prescripción, sanción y alegaciones

Caso práctico | Posibilidad de despido disciplinario sin sanciones previas

Caso práctico | Despido disciplinario por faltas graves, ¿la doble sanción vulnera el principio non bis in idem?

Caso práctico | ¿Es posible realizar un despido disciplinario reconociendo su improcedencia?

Caso práctico | ¿Las grabaciones constituyen una prueba válida para justificar el despido disciplinario?

Caso práctico | Despido por falsedad de la capacitación académica en el cv

Caso práctico | ¿Subir vídeos a redes sociales durante el trabajo justificaría un despido disciplinario?

Caso práctico | ¿Es necesario un trámite de audiencia previa para un despido disciplinario?

Caso práctico | ¿Se limita a casos posteriores a noviembre de 2024 la obligación de audiencia previa en despidos disciplinarios?

Caso práctico | Requisitos para que un despido disciplinario por disminución del rendimiento sea válido

Caso práctico | Para el despido de un trabajador por sustraer productos de la empresa ¿influye el valor de lo hurtado?

Caso práctico | ¿Una reunión con el delegado sindical es suficiente para cumplir el trámite de audiencia previa en caso de despido disciplinario?

Caso práctico | Si el trabajador está afiliado a un sindicato, ¿es necesario realizar el trámite de audiencia previa?

Caso práctico | Retirada del carné de conducir y despido del trabajador

Caso práctico | ¿Puede hacerse un despido disciplinario si la conducta del trabajador no produce un perjuicio económico directo?

Caso práctico | Prescripción de la sanción en caso de reconocimiento de los hechos por parte del trabajador

Caso práctico | Despido disciplinario: carta de despido: descripción de los hechos imputados

Caso práctico | ¿Cuánto tiempo debe mediar entre la baja y el despido para que no existan indicios de discriminación?

Caso práctico | ¿Debe la persona trabajadora comunicar a la empresa su baja médica?

Caso práctico | ¿Es posible entregar una segunda carta de despido imputando nuevos incumplimientos o ampliar la primera una vez que ya ha sido entregada?

Caso práctico | ¿La falta de concreción de los hechos imputados en la carta de despido supone la improcedente del despido?

Caso práctico | Si un trabajador fuerza un despido disciplinario, ¿tiene derecho a prestación por desempleo?

Caso práctico | ¿Cuántas faltas de asistencia o de puntualidad son necesarias para justificar un despido?

Caso práctico | Indemnización en caso de consideración del despido disciplinario como improcedente aplicando los límites legales de la reforma laboral 2012

Caso práctico | Posibilidad de disciplinario en empresas sin convenio colectivo

Caso práctico | Validez de informes de detectives en despidos disciplinarios

Caso práctico | Procedencia del despido disciplinario por fichaje fraudulento en el control de jornada laboral

Caso práctico | Ejemplos prácticos de situaciones de competencia desleal y su relación con el despido disciplinario

Caso práctico | Cautelas necesarias para realizar un despido disciplinario por incumplimiento del pacto de no concurrencia

Caso práctico | Despido verbal y posterior comunicación escrita: requisitos y plazos

Caso práctico | Posibilidad de reclamación por daños y perjuicios por parte de la empresa tras despido disciplinario

Caso práctico | Despido disciplinario por negligencia grave e incumplimiento de normas

Caso práctico | En caso de embarazo, ¿el despido disciplinario será considerado nulo a pesar de estar justificado?

Caso práctico | Despido disciplinario por activación fraudulenta del protocolo antiacoso

2. DESPIDO OBJETIVO

Caso práctico | Externalización de servicios como causa del despido objetivo

Caso práctico | ¿La automatización de un puesto de trabajo justifica el despido objetivo?

Caso práctico | ¿Qué sucede si una empresa efectúa un despido objetivo y luego realiza contrataciones laborales?

Caso práctico | ¿Un trabajador en ERE puede ser despedido por causas objetivas?

Caso práctico | ¿La empresa debe intentar adaptar el puesto de trabajo antes de proceder a un despido por ineptitud sobrevenida?

Caso práctico | Extinción del contrato de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del empresario: ¿Deben seguirse los trámites establecidos para el despido colectivo y objetivo?

Caso práctico | Despido objetivo por causa económica tras concurso de cliente principal

Caso práctico | ¿Qué contenido mínimo debe tener la carta de despido objetivo?

Caso práctico | ¿Es obligatorio indicar el importe de la indemnización en la carta de despido objetivo?

Caso práctico | Si la empresa reconoce la improcedencia del despido en caso de IT, ¿el despido sería improcedente o nulo?

Caso práctico | Despido por sucesos anteriores a la IT, ¿puede ser considerado nulo o improcedente?

Caso práctico | Declaración de incapacidad permanente y ajustes razonables antes del despido

Caso práctico | ¿Un trabajador puede ser despedido tras comunicar su intención de disfrutar el permiso por NYCM?

Caso práctico | Retraso en el pago de indemnización y posible nulidad del despido objetivo

Caso práctico | Protección de la trabajadora embarazada frente al despido

Caso práctico | ¿Cuándo asume el FOGASA los pagos pendientes al trabajador en caso de despido objetivo por dificultades económicas de la empresa?

Caso práctico | Plazo para interponer demanda por despido objetivo: ¿se computa el tiempo de preaviso

Caso práctico | Validez del despido objetivo tras solicitud de reducción de jornada con intenciones de evitar la extinción

Caso práctico | Cálculo de la indemnización por despido objetivo e improcedente aplicando los límites de la reforma laboral 2012

Caso práctico | Cálculo de indemnización por despido objetivo

Caso práctico | Cálculo de la indemnización por despido objetivo trabajador fijo discontinuo

Caso práctico | Cálculo de indemnización por despido improcedente

Caso práctico | ¿Cómo puede demostrarse la «situación de insuficiencia presupuestaria» para la extinción del contrato por causas objetivas?

Caso práctico | Requisitos y efectos del preaviso en el despido laboral

Caso práctico | ¿La empresa puede imponer unilateralmente el disfrute de las vacaciones durante el periodo de preaviso de un despido?

Caso práctico | Prueba de disminución de ingresos para despido objetivo por causa económica en empresas sin auditoría obligatoria

Caso práctico | El uso de la licencia con el fin de buscar nuevo empleo en caso de despido objetivo, ¿supone conformidad con la decisión empresarial?

Caso práctico | Despido objetivo por falta de adaptación y plazos legales mínimos

Caso práctico | Condiciones para el despido objetivo por falta de adaptación a cambios técnicos

Caso práctico | Causas organizativas o productivas en despido objetivo: ¿se valoran respecto al centro afectado o la empresa en su totalidad?

Caso práctico | Justificación del despido objetivo por causas económicas

Caso práctico | ¿Es posible un nuevo despido objetivo si se acredita la imposibilidad de readmisión tras despido improcedente?

Caso práctico | Posibilidad de readmisión tras despido declarado improcedente y cierre del centro de trabajo

Caso práctico | Requisitos y pruebas para el despido por ineptitud sobrevenida laboral

Caso práctico | Despido de trabajador jubilado parcialmente y repercusiones sobre el contrato relevó

Caso práctico | ¿La pérdida de subvenciones públicas justifica el despido objetivo?

Caso práctico | ¿Cuáles son las consecuencias legales derivadas de la declaración de improcedencia de un despido objetivo en el contexto de una sucesión empresarial?

Caso práctico | ¿Cómo se justifica un despido objetivo vinculado a las pérdidas económicas debidas a una disminución de la carga de trabajo?

Caso práctico | ¿Cómo puede acreditarse la falta de liquidez que impide el cumplimiento del pago de la indemnización?

Caso práctico | ¿Qué criterios deben seguirse a la hora de elegir al trabajador afectado por un despido objetivo?

Caso práctico | ¿La prioridad de permanencia de la RLT se aplica a todas las causas de despido recogidas en los arts. 51.1 y 52 c) del ET?

Caso práctico | Garantía de permanencia en caso de despido objetivo tras cese como representante de los trabajadores

Caso práctico | Embargo de salarios y obligación de puesta a disposición de la indemnización por despido objetivo

Caso práctico | Posible despido del trabajador que recibe un apto con limitaciones en el reconocimiento médico

3. DESPIDO COLECTIVO

Caso práctico | ¿Qué procedimiento debe seguir la empresa para la realización de un despido colectivo?

Caso práctico | Cómputo de noventa días en los despidos colectivos

Caso práctico | Despido colectivo: periodo de consultas: cumplimiento del deber de evitar o reducir los efectos de los despidos colectivos a la hora de negociar

Caso práctico | ¿Un grupo de empresas puede hacer un despido colectivo?

Caso práctico | Nulidad judicial de la decisión extintiva de despido colectivo

Caso práctico | Obligación de comunicación individual en despido colectivo

Caso práctico | ¿La transmisión de parte de la actividad a terceras empresas subrogando trabajadores computa para la existencia de despido colectivo?

Caso práctico | Problemas procesales de la acción de despido colectivo ejercitada por la propia empresa para que éste se declare ajustado a derecho

Caso práctico | Consecuencias por no comunicar el despido colectivo a la autoridad laboral

Caso práctico | ¿La empresa puede desistir o dejar sin efecto el procedimiento de despido colectivo tras la apertura del periodo de consultas?

Caso práctico | Legitimación de sindicatos minoritarios para impugnar acuerdos de despido colectivo

Caso práctico | Mejoras pactadas en el acuerdo colectivo que regula el despido colectivo

Caso práctico | Plan de recolocación en caso de despido colectivo: concepto y obligatoriedad

Caso práctico | Extinción de un contrato indefinido adscrito a obra, ¿computa a efectos de despido colectivo?

Caso práctico | Validez del despido colectivo ante la obligación legal de subrogación laboral

ANEXO II. FORMULARIOS

Modelo de carta genérica de despido disciplinario

Modelo de carta genérica de despido por causas objetivas

Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación de despido objetivo (reconocimiento de improcedencia)

Formulario de demanda contra extinción por causas objetivas alegando por el trabajador la improcedencia del despido

Formulario de papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) en reclamación por despido disciplinario improcedente

Formulario de demanda genérica contra despido disciplinario para su consideración como improcedente