

SERVICIOS JURÍDICOS

FSIE MADRID

DESPIDOS Y SANCIONES





ME HAN SANCIONADO

HAN DESPEDIDO A UN COMPAÑERO

¿QUÉ PUEDO HACER?

CONCEPTOS PREVIOS

SERVICIOS JURÍDICOS

¿QUÉ ES UN DESPIDO? ART. 49.1.K)

EL DESPIDO ES LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL DE UN TRABAJADOR POR PARTE DE SU EMPLEADOR.

TIPOS DE DESPIDO



SEGÚN LA EMPRESA

- DESPIDO DISCIPLINARIO
- DESPIDO OBJETIVO
- DESPIDO INDIVIDUAL
- DESPIDO COLECTIVO

SEGÚN SENTENCIA

- DESPIDO PROCEDENTE
- DESPIDO IMPROCEDENTE
- DESPIDO NULO

TIPOS DE DESPIDOS SEGÚN LA EMPRESA

DESPIDO DISCIPLINARIO

El despido disciplinario es la manifestación más severa del poder sancionador de una empresa, ya que el despido disciplinario tiene como consecuencia la **finalización de la relación laboral, sin indemnización** para el trabajador.

Precisamente por ello, las causas de despido disciplinario deben estar debidamente respaldadas y documentadas en la carta de despido.

Este tipo de despido suele producirse cuando se acusa a un empleado de haber cometido una **falta grave en el trabajo, de manera culpable**.

www.fsiemadrid.es

MOTIVOS

1. **Faltas de asistencia o puntualidad injustificadas**
2. **Indisciplina o desobediencia en el trabajo**
3. **Ofensas verbales o físicas**
4. **Transgresión de la buena fe contractual**
5. **Disminución relevante, continuada y voluntaria del rendimiento**
6. **Embriaguez o toxicomanía, si es habitual y repercute negativamente en el trabajo**
7. **Acoso discriminatorio a otros miembros de la empresa, por su raza, religión, creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. O acoso sexual.**



- **SÍ HAY DERECHO A PARO**
- **SÍ HAY DERECHO A LIQUIDACIÓN**
- **NO HAY INDEMNIZACIÓN**

ART. 54 ET

DESPIDO OBJETIVO I

El despido objetivo se produce casi siempre por causas relacionadas con el funcionamiento y solvencia de la empresa (no se trata de un cese provocado por algún incumplimiento por parte del trabajador ni son una sanción), pero siempre deben estar justificados por parte del empresario. Porque, en caso contrario, un despido objetivo podría ser calificado como despido improcedente (injustificado).

REQUISITOS (art. 53 ET)

Un despido objetivo solo tendrá validez si el empresario se atiene al cumplimiento de los siguientes tres requisitos legales:

- Comunicar por escrito, haciendo constar la razón o razones en la carta de despido.
- Poner a disposición del empleado la correspondiente indemnización por despido (20 días por año), salvo que la empresa no tenga la suficiente liquidez (acreditado).
- Además de la indemnización por despido que le pertenezca, el trabajador también ha de recibir el debido finiquito.

*** El incumplimiento de estos requisitos puede suponer que el despido sea declarado improcedente por defecto de forma**



DESPIDO OBJETIVO II

CASUSAS (art. 52 TRET)

- a) Por **ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida** con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- b) Por **falta de adaptación del trabajador** a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.
- c) Por las casusa recogidas en el art. 51.1, **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

- SÍ HAY DERECHO A PARO
- SÍ HAY DERECHO A LIQUIDACIÓN
- SÍ HAY INDEMNZIACIÓN (20 días por año)



DESPIDO COLECTIVO

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) 10 trabajadores (empresas de <100 trabajadores)
- b) El 10% del número de trabajadores (empresa entre 100 y 300 trabajadores).
- c) 30 trabajadores (empresas > 300 trabajadores).

Concurren:

- **causas económicas** --> de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa (existencia de pérdidas actuales o previstas, disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, _

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)

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

DECLARACIÓN TIPO DESPIDO SEGÚN EL JUZGADO

DESPIDO PROCEDENTE

El despido procedente es una terminación del contrato de trabajo cuando empresa tiene una razón justificada para poner fin al contrato, y lo hace siguiendo el proceso legal establecido.

REQUISITOS

- **Causa justificada:** La empresa debe tener una razón justificada para despedir al empleado, y debe incluirla así en la carta de despido porque luego no podrá alegar otra causa.
- **Cumplimiento del procedimiento legal establecido por ley:** El despido debe llevarse a cabo siguiendo los procedimientos legales establecidos. (**preaviso de 15 días, en caso de despido por causas objetivas**) y la notificación por escrito de la carta de despido.
- **Cumplimiento del contrato:** La empresa debe asegurarse de que el despido cumple con los términos del contrato laboral.

- **SÍ HAY DERECHO A PARO**
- **SÍ HAY DERECHO A LIQUIDACIÓN**
- **SÓLO HAY INDEMNIZACIÓN SI ES
DESPIDO OBJETIVO**

DESPIDO IMPROCEDENTE

Puede declararse tanto si se trata de un despido disciplinario como de un despido objetivo.

Significa que el despido no proviene de una razón justificada porque:

- no se ajusta a las leyes.
- o el empresario no acredita suficientemente la causa alegada (o lo hace con vaguedades). Esto se denomina “falta de prueba” o miente.
- la forma de comunicarlo formalmente no se ajuste a la normativa “defecto formal” (por ejemplo un despido verbal)

art. 56. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades



SERVICIOS JURÍDICOS

CONSECUENCIAS DE LA DECLARACIÓN DE IMPROCEDENCIA

En 5 días desde la sentencia opta la empresa (salvo RT). Si no se opta, se entiende readmisión

INDEMNIZACIÓN

33 días por año de servicio (más 24 mensualidades) hasta la fecha de efectos del despido.
La relación laboral se extingue.
El trabajador puede cobrar el desempleo.

READMISIÓN

Con abono de los salarios de trámite hasta la sentencia (incluso aunque la readmisión no fuera posible, recalculando la indemnización)
Si has cobrado paro, se devuelve



las indemnizaciones fijadas tienen como finalidad proteger al ciudadano si se da un abuso del empresario en forma de despido injustificado

DESPIDO NULO

EL DESPIDO NULO SE PRODUCE CUANDO LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SE REALIZA BAJO CIRCUNSTANCIAS QUE LA LEY CONSIDERA **PROHIBIDAS O VULNERANDO LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.**

A DIFERENCIA DE LOS DESPIDOS IMPROCEDENTES O PROCEDENTES, EL DESPIDO NULO NO SE IMPUGNA SÓLO LA MERA FALTA DE JUSTIFICACIÓN, SE ENTRA EN EL TERRENO DE LA ILEGALIDAD POR TRANSGREDIR PRINCIPIOS BÁSICOS DEL DERECHO LABORAL ESPAÑOL

ART. 55.6 DESPIDO NULO = READMISIÓN INMEDIATA

CAUSAS

- *Si vulnera la libertad ideológica, religiosa y de expresión de la persona trabajadora o el derecho a su honor y a su intimidad.*
- *Si la empresa destituye a un trabajador por sus inclinaciones políticas o por participar en una huelga legal.*
- *Si es una represalia tras comunicar una queja o denuncia (principio de indemnidad)*
- *Si está motivado por razones de nacimiento, raza, sexo u opinión*
- *Los producidos durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo/lactancia natural. O en los 12 meses posteriores a dichos periodos de suspensión del contrato. A su vez, estarían englobados aquí los despidos por enfermedades provocadas por la maternidad.*
- *Si la causa es el embarazo (desde la fecha de inicio de la gestación hasta el comienzo de la correspondiente baja).*
- *Si se extingue una relación laboral debido a solicitar -o disfrutar de- un permiso por lactancia o por hospitalización de un hijo prematuro.*
- *La nulidad del despido también podría conseguirse si el motivo es una reducción de jornada por cuidado de un menor*

SANCIONES

SANCIONES

SERVICIOS JURÍDICOS

ART. 58 Y SS ET

LA SANCIÓN DISCIPLINARIA ES UN MECANISMO DE REACCIÓN QUE TIENE EL EMPLEADOR FRENTE A LOS INCUMPLIMIENTOS LABORALES DEL EMPLEADO.

Cada convenio establece una GRADUACIÓN DE FALTAS (Leves, graves y muy graves) y las sanciones correspondientes a las mismas.

La más grave es el despido del trabajador , pero deben aplicarse conforme al criterio de proporcionalidad

Ejemplo DE FALTAS:

- **Leves:** falta de puntualidad, faltas de asistencia, terminar una clase anticipadamente, negligencia en el desempeño...
- **Graves:** reiteración de leves, ofensas, hacer trabajos particulares en tu jornada, suplantación de otro trabajador
- **Muy graves:** reiteración de graves, simulación de enfermedad, malos tratos robos...

Ejemplo sanciones:

- *Por falta leve:* amonestación verbal o escrita.
- *Por falta grave:* suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- *Por falta muy grave:* suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días, con o sin apercibimiento de despido; despido.



 28 DE NOVIEMBRE 2024

SERVICIOS JURÍDICOS

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

ART. 60.2 ET

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

Las faltas leves, a los 10 días.

Las faltas graves, a los 20 días.

Las faltas muy graves, a los 55 días.

El trabajador no debe vivir en incertidumbre o amenaza constante por parte de la empresa por una conducta infractora. Pasado el plazo NO te pueden sancionar por esa falta..

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.



www.fsiemadrid.es


FSIE
Madrid

IMPUGNACIÓN DESPIDOS Y SANCIONES

IMPUGNACIÓN DESPIDO Y SANCIONES

1º .- Ante la falta de conformidad con una sanción o un despido contacta **URGENTE** con tu asesor de **FSIE**

2º .- Presentar **papeleta de conciliación ante el SMAC**

- Con **AVEVENCIA (ACUERDO) - FIN** (Acta de conciliación directamente ejecutable)
- Sin **AVENCENCIA O SIN EFECTO - a JUICIO**

3º .- Presentar **DEMANDA SOCIAL**

4º .- SENTENCIA

**PLAZO
DE 20
DÍAS**

IMPUGNACIÓN DESPIDO Y SANCIONES (PAPELETA DE CONCILIACIÓN)

Se puede presentar **papeleta de conciliación ante el SMAC:**

- de forma presencial en C/ Princesa nº 5
- on line en la pagina de la Comunidad de Madrid

NO SE NECESITA ABOGADO

INTERRUMPE PRESCRIPCIÓN



The screenshot shows the website of the Comunidad de Madrid. At the top, there is a navigation bar with the text "Comunidad de Madrid" and several menu items: "Servicios e información", "Cultura y turismo", "Inversión y empresa", and "Acción de gobierno". Below the navigation bar, there is a sidebar menu titled "Secciones" with the following items: "Videos informativos", "NUEVO AVISO SERVICIO DE MEDIACIÓN LABORAL", "SERVICIO DE MEDIACIÓN", "AVISO IMPORTANTE", "Presentación papeleta de conciliación", "Cita para registro SMAC", "Cita para Servicio de Mediación", and "Cita para celebrar actos de conciliación con posibilidad de acuerdo en reclamaciones de...". The main content area is titled "Presentación papeleta de conciliación" and contains the text: "La papeleta de conciliación se podrá presentar: 1 TELEMÁTICAMENTE a través de la OFICINA VIRTUAL SMAC, a la que podrá acceder a través del siguiente enlace." Below this text, there is a large blue button with the text "Presentación de la papeleta de conciliación, Oficina virtual SMAC" and a smaller white button with the text "ACCESO". At the bottom of the main content area, there is a link with a PDF icon and the text "Cómo tramitar la papeleta por la oficina virtual (784.52 KB)".

IMPUGNACIÓN DESPIDO Y SANCIONES (DEMANDA)

Si no ha habido acuerdo en el SMAC o la empresa no se ha presentado, Se puede presentar **DEMANDA ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL**

- De forma presencial en C/ Princesa nº 3 El propio trabajador)
- A través de Abogados

FSIE CUENTA UN UN GRAN EQUIPO DE SERVICIOS JURÍDICOS INTERNOS PARA ASESORAMIENTO Y CON EL DESPACHO DE ABOGADOS ASEGRAMAR PARA TRAMITAR LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES PARA ACOMPAÑAROS EN TODO EL PROCESO.

IMPUGNACIÓN DESPIDO Y SANCIONES (SENTENCIA)

SENTENCIA POR DESPIDO

- Si estima que fue **procedente**, el trabajador se queda igual
- Si se estima **improcedente**: se indemniza al trabajador por la improcedencia a razón de 33 días por año de servicio (o se le readmite)
- Si declara el despido NULO.- Se readmite al trabajador con abono de salarios de trámite.

SENTENCIA POR SANCIÓN

- Si estima que fue **procedente**, el trabajador se queda igual (si ya cumplió la sanción) o se establece fecha de cumplimiento
- Si se estima **improcedente**: se anula la SANCIÓN. Si ya se cumplió sin empleo y sueldo, se el repondrá el salario dejado de cobrar.

 28 DE NOVIEMBRE 2024

SERVICIOS JURÍDICOS

ENLACES Y OTROS TEMAS DE INTERES



MODELO PAPELETA CONCILIACIÓN



PRESENTACION PAPELETA SMAC



Convenio colectivo educación concertada



Convenio colectivo educación privada



Convenio colectivo educación infantil

www.fsiemadrid.es



SERVICIOS JURÍDICOS



GRACIAS.