

30 AÑOS

Plural
Asesores

**4ª JORNADA DE
PLURAL ASESORES
“ACLARAMOS LOS
CONCEPTOS”**

PARA CRECER,
PIENSA EN
GRANDE

www.pluralasesores.com



LA IMPORTANCIA DE LA CARTA DE DESPIDO Y SUS CONSECUENCIAS

ANTES DE EMPEZAR

ACLARACIÓN DE TÉRMINOS PARA NO VOLVERNOS LOCOS

- CONCEPTO DE DESPIDO
- TIPOS DE DESPIDO
- CALIFICACIÓN DEL DESPIDO



LOS TIPOS DE DESPIDO

DESPIDO DISCIPLINARIO

DESPIDO COLECTIVO BASADO EN CAUSAS ETOP

**EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS
(INDIVIDUAL)**

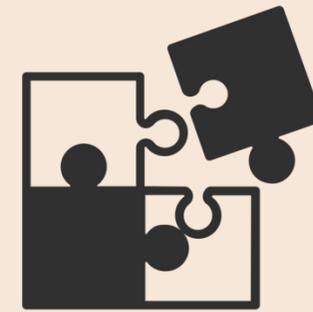


NO CONFUNDIR LOS TIPOS DE DESPIDO CON LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO

01 **PROCEDENTE**

02 **IMPROCEDENTE**

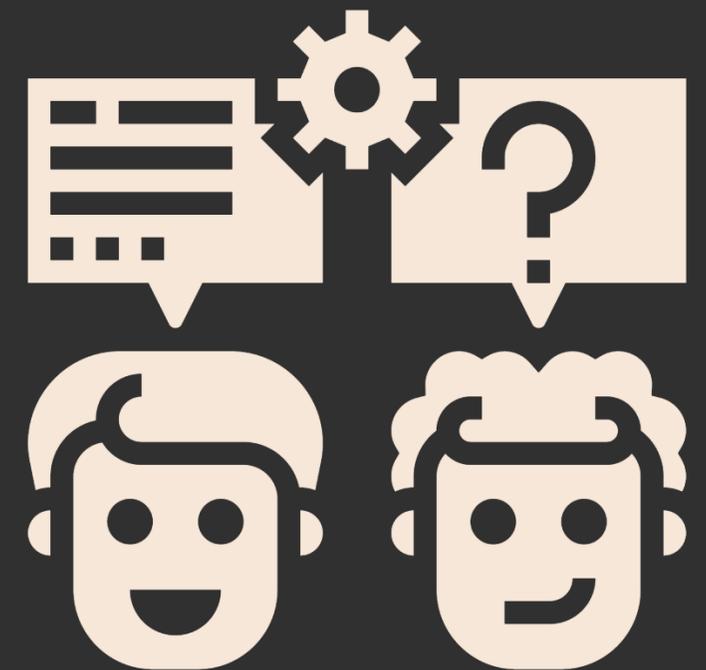
03 **NULO**



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA CARTA DE DESPIDO?

EL DESPIDO ES LA SANCIÓN LABORAL
MÁS GRAVE

EL INCUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS PREVISTOS PARA SU
IMPOSICION PUEDE DERIVAR EN
**CONTINGENCIAS ECONÓMICAS NO
PREVISTAS**



**LAS HISTORIAS QUE VAN A VER A
CONTINUACIÓN ESTÁN BASADAS EN
HECHOS REALES, NO OBSTANTE,
CON EL FIN DE RESPETAR LA
PRIVACIDAD DE LOS AFECTADOS, SE
HAN ALTERADO ALGUNOS DATOS
PARA SALVAGUARDAR SU
IDENTIDAD**



JUGUEMOS A UN JUEGO QUE HECHOS DE LOS ALEGADOS A CONTINUACIÓN NOS LLEVAN DIRECTOS A LA DECLARACIÓN DE IMPROCEDENCIA Y/O NULIDAD?

1. La disminución continuada en el rendimiento pactado de su trabajo, que la dirección de esta empresa ha venido observando durante la duración de su contrato.
2. El pasado 19 de abril, la Dirección de la Clínica tuvo que llamarle la atención porque, de nuevo volvió a olvidarse de remitir los cuadrantes de agenda a los médicos. No es la primera vez que esto sucede, y ya se le ha advertido en innumerables ocasiones que es necesario que remita los calendarios y cuadrantes a tiempo para poder organizarse.

3. El pasado 16, 17 y 18 de este mes de abril, no se presentó usted a su puesto de trabajo, alegando encontrarse enfermo. La empresa le requirió que remitiera la documentación que justifique la enfermedad alegada, sin que, al día de la fecha de hoy, 24 de abril, haya presentado justificante alguno, ni explicación de por qué no lo aporta. Se da la circunstancia de que el pasado 19 de marzo, fue sancionado con suspensión de empleo y sueldo de dos días por no llevar correctamente las EPIS en su puesto de trabajo el día 10 de marzo.
4. Son constantes las discusiones con su supervisor, hasta el punto de que hace unas semanas, usted, tras una de esas discusiones, en la que profirió graves insultos a su supervisor, abandonó su puesto de trabajo.

5. Se ha venido observando, que, siendo su hora de entrada a su puesto de trabajo las 9:30, durante los últimos 3 meses, ha venido usted retrasándose en más de 10 minutos, casi de forma diaria. A continuación, hacemos constar sus datos de fichaje durante los últimos 3 meses durante, los cuales ha llegado tarde a su puesto de trabajo en más de 15 ocasiones.

15-feb	9:45		29-feb	9:35
16-feb	9:43		01-mar	9:37
19-feb	9:35		04-mar	9:43
20-feb	9:37		05-mar	9:35
21-feb	9:50		06-mar	9:37
22-feb	9:31		07-mar	9:46
23-feb	9:43		08-mar	9:25
26-feb	9:35		09-mar	9:31
27-feb	9:37		12-mar	9:37
28-feb	9:43		13-mar	9:40

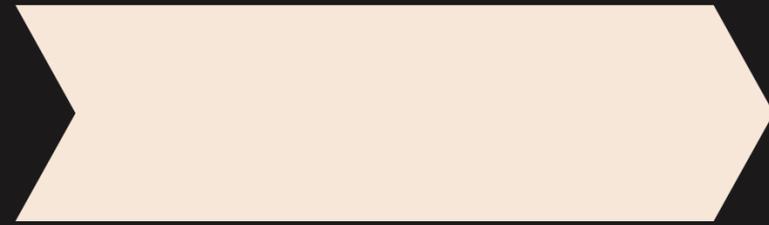


REQUISITOS DEL DESPIDO

REQUISITOS FORMALES

REQUISITOS DE FONDO

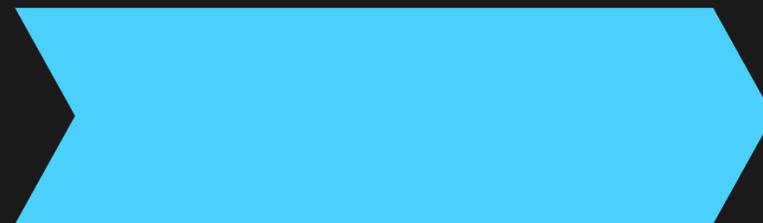
REQUISITOS FORMALES DE LA CARTA DE DESPIDO



DEBE FORMALIZARSE POR ESCRITO

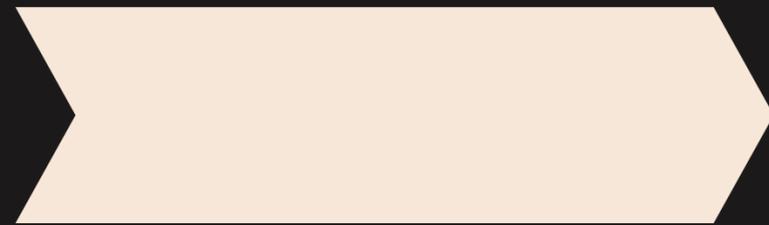


DEBEN CONSTAR CLARAMENTE EXPRESADOS LOS HECHOS IMPUTADOS



DEBE INDICAR CLARAMENTE LA FECHA DE EFECTOS DE DESPIDO.

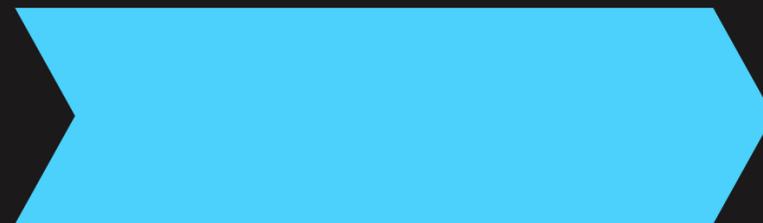
Y ADEMÁS...



**INFORMACIÓN A LOS
RLPT SI EXISTEN**



**AUDIENCIA PREVIA AL TRABAJADOR (SI LO ESTABLECE EL
CONVENIO, Y POR APLICACIÓN DEL CONVENIO OIT)**



**OTROS QUE PUEDA EXIGIR EL
CONVENIO COLECTIVO**

REQUISITOS SOBRE EL FONDO

- Veracidad de los hechos
- No prescripción de las faltas imputadas
- Debe tratarse de un incumplimiento grave y culpable
- Proporcionalidad entre la falta y la sanción
- Seguridad jurídica y buena fe (Grado de tolerancia empresarial previa)
- Principio de antijuricidad en los incumplimientos laborales
- Principio de tipicidad de la falta y la sanción
- Singularidad de la sanción
- No vulneración de derechos fundamentales y arbitrariedad



INCUMPLIMIENTOS GRAVES (... entre otros)

- **Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo**
- **Indisciplina o desobediencia en el trabajo**
- **Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos**
- **Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo**
- **Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado**
- **Embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo**
- **Acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/u acoso sexuales o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa**



CONSECUENCIAS DE INCUMPLIR CON LOS REQUISITOS LEGALES

SACAR LA CALCULADORA
QUE VIENEN CURVAS

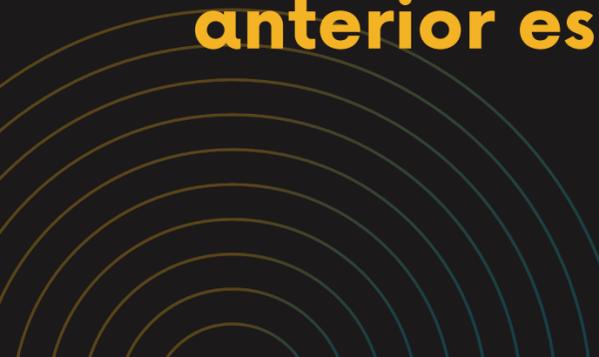
CONTINGENCIAS ECONÓMICAS A
TENER EN CUENTA.



Indemnización en caso de calificación del despido como IMPROCEDENTE:

33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.

Ojo! si el contrato laboral es anterior al 12 de febrero de 2012 la indemnización por ese periodo anterior es mayor.



Indemnización en caso de calificación del despido como NULO

Salarios de tramitación hasta la efectiva reincorporación del trabajador/a

Posible indemnización adicional por daños morales, si se estima que ha existido una vulneración de derechos fundamentales.

LO QUE VIENE ...

**LA AUDIENCIA
PREVIA SÍ O SÍ?**

**LA ALINEACIÓN
CON EUROPA -
INDEMNIZACION
ES MAS ALTAS**

LO QUE VIENE ...

Adaptación del puesto por incapacidad permanente

ción de
o de

EL EJECUTIVO ESPAÑOL YA HABLÓ EN SU DÍA DEL 'DESPIDO A LA CARTA'

El Consejo de Europa recomienda aumentar las indemnizaciones por despido que pagan los negocios

El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha solicitado al Gobierno español, tras una petición de los sindicatos, que aumente las indemnizaciones por despido improcedente. Según los abogados laboristas, esta recomendación puede servirle a Trabajo para revitalizar su propuesta de "despido a la carta".

despi Primera sentencia en España que concede una indemnización adicional a la legal de 33 días tasada en despido improcedente

Calculada a partir del desempleo no percibido



VAMOS CON LOS "Y SI?"

¿y si reconozco la improcedencia del despido en la carta ?

¿y si ante una posible nulidad ofrezco la reincorporación en conciliación?

¿Y si me doy cuenta de que he hecho mal el despido y quiero cambiar y/o mejorar la carta?

¿y si no tengo motivos?



COMO HACER TODO MAL

- **CONSULTAR GOOGLE, ES GRATIS, TE VAS AHORRAR UN BUEN DINERILLO EN ASESORAMIENTO**
- **PONER LA MANO EN EL FUEGO POR LA PERSONA QUE SE VA A DESPEDIR**
- **IGNORAR LAS RECOMENDACIONES DE TU ASESOR/A**
- **NO CUMPLIR CON EL DEBER DE VIGILANCIA Y CONTROL EMPRESARIAL**
- **RECONOCER LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO EN LA CARTA**



RECOMENDACIONES PARA EVITAR DISGUSTOS

- Consultar con un abogado/a
- Las prisas no son buenas
- Sancionar las faltas leves primero
- Tener un Código de Conducta y disciplinario implantado nos ayuda
- Conceder audiencia previa a la persona trabajadora, y en situaciones muy graves adoptar medidas cautelares
- Fundamentar con rigor (fechas y hechos concretos)
- Graduar con proporcionalidad
- Jamás pensar que “esto está ganado”

¿Y QUÉ CONSIGO INTENTANDO HACER LAS COSAS BIEN?

Quizás no consigas un 100% de éxito, pero, no tirando piedras sobre tu propio tejado, se abrirá la posibilidad de defensa y/o negociación.

Y de paso que no le dé un “parraque” a vuestro asesor/a de confianza



**Y SI TODO LO ANTERIOR FALLA O NO
QUIERO APLICARLO ...**

**ASUMIR LA POSIBLE CONTINGENCIA
ECONÓMICA COMO PARTE DE LOS
RIESGOS DE ADOPTAR
DETERMINADAS DECISIONES
EMPRESARIALES**



**MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN
Y HASTA LA PRÓXIMA!**



**PARA CRECER,
PIENSA EN
GRANDE**

www.pluralasesores.com

