SUMARIO

0. INTRODUCCIÓN 15

1. CONCEPTO Y TIPOS DE DESPIDO 17

2. DESPIDO DISCIPLINARIO 25

2.1. Posibles incumplimientos laborales que originan el despido disciplinario 26

2.2. Análisis jurídico de las conductas abusivas de los trabajadores y su impacto en las relaciones laborales. 37

2.2.1. La simulación o exageración de la enfermedad como causa de despido disciplinario 37

2.2.2. Absentismo laboral injustificado como causa de despido disciplinario 54

2.2.2.1. Absentismo injustificado 54

2.2.2.2. Faltas de puntualidad 58

2.2.3. El abuso de confianza y la transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario. 61

3. DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS 63

3.1. Causas de despido directamente relacionadas con el funcionamiento de la empresa: económicas, técnicas, organizativas y de producción. . . . 63

3.2. Causas de despido objetivo asociada a la figura de la persona trabajadora 66

3.2.1. Extinción del contrato por causas objetivas ante falta de adaptación a modificaciones técnicas en el puesto de trabajo 66

3.2.2. Extinción del contrato por causas objetivas ante ineptitud sobrevenida del trabajador 67

4. DESPIDO COLECTIVO 69

5. REQUISITOS QUE LA EMPRESA DEBE CUMPLIR ANTE LOS DISTINTOS TIPOS DE DESPIDO 79

5.1. Exigencias relacionadas con los distintos tipos de despido 79

5.2. Preaviso en caso de despido. 84

5.2.1. El preaviso en los distintos tipos de despido 84

5.2.2. ¿Qué ocurre si el empresario no realiza el preaviso en el despido? Abono de la indemnización sustitutoria 85
5.2.3. Reclamación de la indemnización por falta de preaviso 86
5.3. Indemnización por despido 86
5.3.1. Extinciones contractuales posteriores al 12/02/2012 88
5.3.2. Error excusable o inexcusable en el cálculo de la indemnización por despido 89
5.3.3. Salario regulador de las indemnizaciones por despido 90
5.3.4. Cómputo de tiempo de prestación de servicios para el cálculo de la indemnización por despido 91
5.3.5. Puesta a disposición de la indemnización en un despido objetivo .. 93
5.3.6. Posibilidad de diferir el pago de la indemnización por despido objetivo 95

6. DECLARACIÓN DE PROCEDENCIA, IMPROCEDENCIA O NULIDAD DEL DESPIDO 99

6.1. Calificación del despido como procedente y sus efectos 99
6.2. Calificación del despido como improcedente y sus efectos 100
6.3. Calificación del despido como nulo y sus efectos 101

ANEXO.
CASOS PRÁCTICOS

1. DESPIDO DISCIPLINARIO 107

Caso práctico | Limitaciones legales actuales de la empresa ante supuestos de fraude en la incapacidad temporal 109
Caso práctico | Ofensas verbales como causa de despido disciplinario 114
Caso práctico | Confesión sin garantías y obligatoriedad de la audiencia previa en el despido disciplinario 116
Caso práctico | Despido disciplinario ante incumplimiento de fichaje y bloqueo de geolocalización 118
Caso práctico | ¿La empresa necesita un informe pericial para demostrar el despido disciplinario por actividades incompatibles con la incapacidad temporal? 123
Caso práctico | Despido procedente por amenazar e intimidar a un compañero 125
Caso práctico | Posible despido disciplinario por faltas de asistencia en el marco de una situación de conflicto laboral 127
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? 131
Caso práctico | Formalidades necesarias para el despido disciplinario procedente: aspectos clave en notificación, prescripción, sanción y alegaciones 135
Caso práctico | Posibilidad de despido disciplinario sin sanciones previas 138
Caso práctico | Aplicación del poder de dirección y proporcionalidad en el despido disciplinario por reiteración de conductas inapropiadas hacia clientes 141

Caso práctico | ¿Es posible realizar un despido disciplinario reconociendo su improcedencia? . . . 145
Caso práctico | ¿Las grabaciones constituyen una prueba válida para justificar el despido disciplinario? . . . 146
Caso práctico | Despido disciplinario por solicitar una adaptación de jornada con información falsa o incompleta . . . 149
Caso práctico | Despido y uso de vídeos grabados fuera del trabajo en baja laboral . . . 152
Caso práctico | ¿Es necesario un trámite de audiencia previa para un despido disciplinario? . . . 155
Caso práctico | ¿Se limita a casos posteriores a noviembre de 2024 la obligación de audiencia previa en despidos disciplinarios? . . . 159
Caso práctico | Despido disciplinario por desobediencia y disminución continuada y voluntaria del rendimiento . . . 161
Caso práctico | Para el despido de un trabajador por sustraer productos de la empresa ¿influye el valor de lo hurtado? . . . 166
Caso práctico | Despido disciplinario de una persona informante por acoso laboral . . . 169
Caso práctico | Si el trabajador está afiliado a un sindicato, ¿es necesario realizar el trámite de audiencia previa? . . . 174
Caso práctico | Retirada del carné de conducir y despido del trabajador . . . 175
Caso práctico | ¿Puede hacerse un despido disciplinario si la conducta del trabajador no produce un perjuicio económico directo? . . . 177
Caso práctico | Prescripción de la sanción en caso de reconocimiento de los hechos por parte del trabajador . . . 180
Caso práctico | Requisitos de concreción en la carta de despido disciplinario. . . 182
Caso práctico | ¿Cuánto tiempo debe mediar entre la baja y el despido para que no existan indicios de discriminación? . . . 185
Caso práctico | ¿Debe la persona trabajadora informar a la empresa de su ausencia por baja médica? . . . 189
Caso práctico | ¿Es posible entregar una segunda carta de despido imputando nuevos incumplimientos o ampliar la primera una vez que ya ha sido entregada? . . . 193
Caso práctico | ¿La falta de concreción de los hechos imputados en la carta de despido supone la improcedente del despido?. . . . 196
Caso práctico | Despido disciplinario por incomparecencia al trabajo tras la denegación de incapacidad permanente . . . 198
Caso práctico | ¿Cuántas faltas de asistencia o de puntualidad son necesarias para justificar un despido? . . . 201
Caso práctico | Indemnización en caso de consideración del despido disciplinario como improcedente aplicando los límites legales de la reforma laboral 2012 . . . 204
Caso práctico | Ejemplos prácticos de situaciones de competencia desleal y su relación con el despido disciplinario . . . 207
Caso práctico | Uso de detectives privados en despido disciplinario y exigencias de la LOPDGDD. . . . 213
Caso práctico | Despido tras el alta médica y solicitud de vacaciones no aprobadas expresamente . . . 218

Caso práctico | Despido disciplinario por falta de reincorporación tras impugnar el alta médica. 220
Caso práctico | Cautelas necesarias para realizar un despido disciplinario por incumplimiento del pacto de no concurrencia 223
Caso práctico | Despido verbal y posterior comunicación escrita: requisitos y plazos. 226
Caso práctico | Posibilidad de reclamación por daños y perjuicios por parte de la empresa tras despido disciplinario 230
Caso práctico | Despido disciplinario por negligencia grave e incumplimiento de normas. 232
Caso práctico | En caso de embarazo, ¿el despido disciplinario será considerado nulo a pesar de estar justificado?. 236
Caso práctico | Despido disciplinario por activación fraudulenta del protocolo antiacoso 238

2. DESPIDO OBJETIVO 241

Caso práctico | Externalización de servicios como causa del despido objetivo . 243
Caso práctico | ¿La automatización de un puesto de trabajo justifica el despido objetivo? 245
Caso práctico | ¿Qué sucede si una empresa efectúa un despido objetivo y luego realiza contrataciones laborales?. 248
Caso práctico | ¿Un trabajador en ERE puede ser despedido por causas objetivas? 250
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?. 252
Caso práctico | Despido objetivo por causa económica tras concurso de cliente principal. 253
Caso práctico | ¿Qué contenido mínimo debe tener la carta de despido objetivo? 255
Caso práctico | ¿Es obligatorio indicar el importe de la indemnización en la carta de despido objetivo? 259
Caso práctico | Si la empresa reconoce la improcedencia del despido en caso de IT, ¿el despido sería improcedente o nulo?. 260
Caso práctico | Despido por sucesos anteriores a la IT, ¿puede ser considerado nulo o improcedente?. 262
Caso práctico | Declaración de incapacidad permanente y ajustes razonables antes del despido 264
Caso práctico | ¿Un trabajador puede ser despedido tras comunicar su intención de disfrutar el permiso por NYCM? 267
Caso práctico | Efectos del pago tardío de la indemnización por despido objetivo . 268
Caso práctico | Protección de la trabajadora embarazada frente al despido . . . 270
Caso práctico | ¿Cuándo asume el FOGASA los pagos pendientes al trabajador en caso de despido objetivo por dificultades económicas de la empresa?. . 272
Caso práctico | Plazo para interponer demanda por despido objetivo: ¿Se computa el tiempo de preaviso 275
Caso práctico | Validez del despido objetivo tras solicitud de reducción de jornada con intenciones de evitar la extinción 276

Caso práctico | Cálculo de la indemnización por despido objetivo improcedente aplicando los límites de la reforma laboral 2012 278
Caso práctico | Cálculo de indemnización por despido objetivo 281
Caso práctico | Cálculo de la indemnización por despido objetivo trabajador fijo discontinuo 282
Caso práctico | Cálculo de indemnización por despido improcedente 284
Caso práctico | ¿Cómo puede demostrarse la «situación de insuficiencia presupuestaria» para la extinción del contrato por causas objetivas? 285
Caso práctico | Requisitos y efectos del preaviso en el despido laboral 287
Caso práctico | Despido por causas objetivas en situación de incapacidad temporal 289
Caso práctico | Efectos de la baja en la TGSS previa al despido objetivo 291
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? . 293
Caso práctico | Despido objetivo por falta de adaptación y plazos legales mínimos 294
Caso práctico | Condiciones para el despido objetivo por falta de adaptación a cambios técnicos 295
Caso práctico | Causas organizativas o productivas en despido objetivo: ¿se valoran respecto al centro afectado o la empresa en su totalidad? 298
Caso práctico | Justificación del despido objetivo por causas económicas 300
Caso práctico | ¿Es posible un nuevo despido objetivo si se acredita la imposibilidad de readmisión tras despido improcedente? 302
Caso práctico | Posibilidad de readmisión tras despido declarado improcedente y cierre del centro de trabajo. 303
Caso práctico | Requisitos y pruebas para el despido por ineptitud sobrevenida laboral 304
Caso práctico | Despido de trabajador jubilado parcialmente y repercusiones sobre el contrato relevo 306
Caso práctico | Cotización de los días no preavisados en el despido objetivo tras el cambio de criterio de la TGSS 309
Caso práctico | ¿Cuáles son las consecuencias legales derivadas de la declaración de improcedencia de un despido objetivo en el contexto de una sucesión empresarial? 311
Caso práctico | ¿Cómo se justifica un despido objetivo vinculado a las pérdidas económicas debidas a una disminución de la carga de trabajo? 313
Caso práctico | ¿Cómo puede acreditarse la falta de liquidez que impide el cumplimiento del pago de la indemnización? 315
Caso práctico | ¿Qué criterios deben seguirse a la hora de elegir al trabajador afectado por un despido objetivo? 316
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? 320
Caso práctico | Despido objetivo por evaluación negativa del desempeño 321
Caso práctico | Actuación de la empresa si se deniega la autorización al trabajador extranjero tras la regularización de 2026 325
Caso práctico | Posible despido del trabajador que recibe un apto con limitaciones en el reconocimiento médico 328

3. DESPIDO COLECTIVO 331

Caso práctico | ¿Qué procedimiento debe seguir la empresa para la realización de un despido colectivo?. 333

Caso práctico | Cómputo de noventa días en los despidos colectivos 336

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 337

Caso práctico | ¿Un grupo de empresas puede hacer un despido colectivo? ... 339

Caso práctico | Nulidad judicial de la decisión extintiva de despido colectivo .. 341

Caso práctico | Obligación de comunicación individual en despido colectivo .. 343

Caso práctico | ¿La transmisión de parte de la actividad a terceras empresas subrogando trabajadores computa para la existencia de despido colectivo?... 345

Caso práctico | Problemas procesales de la acción de despido colectivo ejercitada por la propia empresa para que éste se declare ajustado a derecho 346

Caso práctico | Consecuencias por no comunicar el despido colectivo a la autoridad laboral. 349

Caso práctico: ¿Puede la empresa retirar un despido colectivo una vez iniciado el período de consultas? 351

Caso práctico | Legitimación de sindicatos minoritarios para impugnar acuerdos de despido colectivo 353

Caso práctico | Mejoras pactadas en el acuerdo colectivo que regula el despido colectivo. 355

Caso práctico | Plan de recolocación en caso de despido colectivo: concepto y obligatoriedad. 356

Caso práctico | Extinción de un contrato indefinido adscrito a obra, ¿computa a efectos de despido colectivo? 359

Caso práctico | Validez del despido colectivo ante la obligación legal de subrogación laboral 360

Caso práctico | Prueba de disminución de ingresos para despido objetivo por causa económica en empresas sin auditoría obligatoria 362

Caso práctico | Embargo de salarios y obligación de puesta a disposición de la indemnización por despido objetivo 364