

Despido procedente / improcedente

Escrito por asepro - 09/07/2014 18:59

Uno de los puntos más importantes en un despido, es reconocer si es procedente o improcedente, ya que dependiendo de esto, la indemnización puede ser nulo, 20 días, 33 días o hasta 45 días por año trabajado:

-
<http://www.preguntasfrecuentes.net/2012/11/12/como-diferenciar-entre-un-despido-procedente-y-uno-improcedente/>

Salu2

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por Namenlos - 15/11/2012 09:33

Comentario enviado por Namenlos:

Y la fecha!! y la fecha en la que se firma, muy importante.

Por cierto, se han eliminado en todos los casos los salarios de tramitación? eso es cierto? tambien para los contratos anteriores a esta modificación?

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 16/11/2012 10:56

No, si se declara despido nulo o si te readmite, te tienen que pagar el salario de tramitación.

Salu2.

Namenlos:

Y la fecha!! y la fecha en la que se firma, muy importante.

Por cierto, se han eliminado en todos los casos los salarios de tramitación? eso es cierto? tambien para los contratos anteriores a esta modificación?

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por mercedes - 19/11/2012 18:09

Comentario enviado por mercedes:

buenas

EL OTRO DIA ME DIGISTES QUE ERA UN DESPIDO PROCEDENTE POR DESPEDIRNOS POR QUE LAS VENTAS Y LA PRODUCCION HABIAN CAIDO. PERO CCOO DICE QUE DENUNCIEMOS POR SI SACAMOS ALGO MAS DEBIDO QUE NO SON CAUSAS ECONOMICAS, QUE DEBERIA HACER. LO MAS GRACIOSO ES QUE CCOO NOS HA DICHO QUE NOS BUSQUEMOS UN ABOGADO ,DESPUES DE HABER ESTADO MAS DE 15 AÑOS PAGANDOLES

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por GREGORIO - 19/11/2012 18:34

Comentario enviado por GREGORIO:

ES CIERTO CUANDO EL DESPIDO ES COLECTIVO TIENE QUE SER DE UN 10 POR 100 DE LA PLANTILLA O PUEDEN SER MAS. SI LA EMPRESA TIENE 180 TRABAJADORES Y HAN DESPEDIDO HA 35 PERSONAS Y A OTRAS 33 DE ERE ES CORECTO

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 21/11/2012 09:49

?
mercedes:

buenas

EL OTRO DIA ME DIGISTES QUE ERA UN DESPIDO PROCEDENTE POR DESPEDIRNOS POR QUE LAS VENTAS Y LA PRODUCCION HABIAN CAIDO. PERO CCOO DICE QUE DENUNCIEMOS POR SI SACAMOS ALGO MAS DEBIDO QUE NO SON CAUSAS ECONOMICAS, QUE DEBERIA HACER. LO MAS GRACIOSO ES QUE CCOO NOS HA DICHO QUE NOS BUSQUEMOS UN ABOGADO ,DESPUES DE HABER ESTADO MAS DE 15 AÑOS PAGANDOLES

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 21/11/2012 09:50

Artículo 51. Despido colectivo. Redacción según Ley 3/2012, de 6 de julio. Redacción según Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

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. 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.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, 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 artículo 49.1.c) de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias 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.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.

Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

Periodo previsto para la realización de los despidos.

Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

El empresario y la representación de los trabajadores 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, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, 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.

3. Cuando la extinción afectase a más del 50 % 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.

4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los

despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta Ley. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

5. 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, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los 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 a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente

señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

10. 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 periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

11. 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.

GREGORIO:

ES CIERTO CUANDO EL DESPIDO ES COLECTIVO TIENE QUE SER DE UN 10 POR 100 DE LA PLANTILLA O PUEDEN SER MAS. SI LA EMPRESA TIENE 180 TRABAJADORES Y HAN DESPEDIDO HA 35 PERSONAS Y A OTRAS 33 DE ERE ES CORECTO

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por amarillo - 06/06/2013 23:33

Comentario enviado por amarillo:

extinción del contrato por parte del trabajador, debido al impago de nueve mensualidades. Por favor me pueden aclarar esto, y si es lo más rápido para salir de esta situación. Y si estando de baja médica cuando se me acabe esta, y habiéndose extinguido ya mi contrato con anterioridad, puedo solicitar algún subsidio. Gracias

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 07/06/2013 08:27

La empresa te tiene que indemnizar como si fuera un despido improcedente.

Además tendrías derecho a una prestación de desempleo.

Salu2.

amarillo:

extinción del contrato por parte del trabajador, debido al impago de nueve mensualidades. Por favor me pueden aclarar esto, y si es lo más rápido para salir de esta situación. Y si estando de baja médica cuando se me acabe esta, y habiéndose extinguido ya mi contrato con anterioridad, puedo solicitar algún subsidio. Gracias

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por angel - 20/06/2013 16:37

Comentario enviado por angel:

Soy autónomo con un trabajador a mi cargo que es indefinido desde Enero 2013, debido a pérdidas reiteradas de ingresos y bajada de ingresos prevista para el verano (es la tónica común) me veo obligado a reducir su jornada.

Si el trabajador no está de acuerdo con la medida que debo hacer? puedo hacer un ere?
Entiendo que se trataría en caso de despido de un despido procedente, es correcto?

Gracias!

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 21/06/2013 11:53

Si no está de acuerdo, tiene que rescindir el contrato o denunciarte ante el juzgado.

Si no hace ni una ni la otra cosa, le rescindes y ya está.

También puedes despedirle por causas económicas.

Salu2.

angel:

Soy autónomo con un trabajador a mi cargo que es indefinido desde Enero 2013, debido a pérdidas reiteradas de ingresos y bajada de ingresos prevista para el verano (es la tónica común) me veo obligado a reducir su jornada.

Si el trabajador no está de acuerdo con la medida que debo hacer? puedo hacer un ere?
Entiendo que se trataría en caso de despido de un despido procedente, es correcto?

Gracias!

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por sonia - 30/07/2013 16:34

Comentario enviado por sonia:

Hola, estando embarazada y de baja por enfermedad común (lumbalgia) me han despedido a mí y a otros dos compañeros en marzo de este año. Lo he denunciado y vamos a ir a juicio. En caso que se declare despido nulo y tenga que reincorporarme al trabajo, si me niego ¿qué puede pasar?, no quiero volver allí, siempre nos han tratado fatal. El despido fue acogiéndose a la nueva ley por pérdidas durante 9 meses consecutivos, ni siquiera me llamaron para comunicármelo; recibí un burofax. Recibí la indemnización que me corresponde, estoy pendiente de solicitar el resto a Fogasa en espera de la resolución judicial. No quiero volver a verles. Muchas gracias de antemano.

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 31/07/2013 12:02

Si el despido se declara nulo, tendrías que volver a tu trabajo, eso sí, después de la baja maternal.

Una vez readmitida, tendrías que ir al trabajo o dejarlo voluntariamente; quedándote sin indemnización ni paro.

Lo bueno si se declara nulo, es que te tienen que pagar los salarios desde el día de despido hasta que se resuelve el juicio.

Saul2.

sonia:

Hola, estando embarazada y de baja por enfermedad común (lumbalgia) me han despedido a mí y a otros dos compañeros en marzo de este año. Lo he denunciado y vamos a ir a juicio. En caso que se declare despido nulo y tenga que reincorporarme al trabajo, si me niego ¿qué puede pasar?, no quiero volver allí, siempre nos han tratado fatal. El despido fue acogiéndose a la nueva ley por pérdidas durante 9 meses consecutivos, ni siquiera me llamaron para comunicármelo; recibí un burofax. Recibí la indemnización que me corresponde, estoy pendiente de solicitar el resto a Fogasa en espera de la resolución judicial. No quiero volver a verles. Muchas gracias de antemano.

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por alonso - 04/09/2013 09:17

Comentario enviado por alonso:

En un despido por incumplimiento grave de mis obligaciones (que no ha sucedido) trabajando para una empresa que está bastante lejos de mi ciudad, ¿Tengo que trasladarme para ir al tribunal de lo social de su ciudad o puedo tramitarla aquí? ¿en caso de tener que desplazarme las costas del juicio y viaje quien las pagaría? (doy por hecho que ganaría yo ya que no ha ocurrido nada mientras he estado en la

empresa, solo que mi puesto ahora "sobra")
Saludos y gracias!

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 05/09/2013 11:06

Yo creo que hay que tramitarlo en la ciudad donde trabajabas.

Los gastos, lógicamente lo tienes que pagar tú.

Salu2

alonso:

En un despido por incumplimiento grave de mis obligaciones (que no ha sucedido) trabajando para una empresa que está bastante lejos de mi ciudad, ¿Tengo que trasladarme para ir al tribunal de lo social de su ciudad o puedo tramitarla aquí? ¿en caso de tener que desplazarme las costas del juicio y viaje quien las pagaría? (doy por hecho que ganaría yo ya que no ha ocurrido nada mientras he estado en la empresa, solo que mi puesto ahora "sobra")

Saludos y gracias!

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por MARGARITA - 05/12/2013 19:04

Comentario enviado por MARGARITA:

Hola, termina el ERE en el que estoy (estamos mas de 100 trabajadores y es una empresa grande), quieren hacer ERE de Extincion pero sin concurso de acreedores. Nos queren pagar 25 dias pero de la siguiente manera 60% con derecho de cobro 15 meses, y que el FOGASA nos pague el 40%? Eso se puede hacer? Que hago si no estoy deacuerdo con esta situacion? TAmnien tengo cargas familiares, y hay personas con mi categoria que se han quedado trabajando? Es un despido procedente o improcedente?

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 10/12/2013 19:18

1. Sí, así es.
2. Tendrías que denunciar ante el tribunal de lo social. Pero si es un ERE, ya lo han aprobado la administración, así que me temo que poco tienes que hacer.
3. Es un despido procedente por causas económicas.

Salu2.

MARGARITA:

Hola, termina el ERE en el que estoy (estamos mas de 100 trabajadores y es una empresa grande), quieren hacer ERE de Extincion pero sin concurso de acreedores. Nos queren pagar 25 dias pero de la siguiente manera 60% con derecho de cobro 15 meses, y que el FOGASA nos pague el 40%? Eso se puede hacer? Que hago si no estoy deacuerdo con esta situacion? TAmnien tengo cargas familiares, y hay personas con mi categoria que se han quedado trabajando? Es un despido procedente o improcedente?

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por ana - 04/07/2014 20:31

Comentario enviado por ana:

M despidieron hace 2 años y mi ex jefe cerro la empresa y no nis pago nada le denuncie y gane el juicio y m tenia quedar 3412 euros como no me pago el abogado lo metio por fogasa.ahora fogasa m ha pagado 1000euros .que debo hacer para reclamar lo que me falta

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 09/07/2014 18:57

El problema es en caso de quiebra fogasa sólo cubre una parte de tu indemnización:

-
<http://www.preguntasfrecuentes.net/2014/01/28/fogasa-pago-de-salarios-e-indemnizaciones-por-despido-al-trabajador/>

Salu2.

ana:

M despidieron hace 2 años y mi ex jefe cerro la empresa y no nis pago nada le denuncie y gane el juicio y m tenia quedar 3412 euros como no me pago el abogado lo metio por fogasa.ahora fogasa m ha pagado 1000euros .que debo hacer para reclamar lo que me falta

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por andres - 21/10/2014 15:36

Comentario enviado por andres:

en un despido procedente tenemos derecho a prestacion por desempleo

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 24/10/2014 10:41

Sí, da igual el tipo de despido.

andres:

en un despido procedente tenemos derecho a prestacion por desempleo

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por indignada - 22/04/2015 19:26

Comentario enviado por indignada:

Hola estan acusando a una compañera del curro de haberse llevado cosas del trabajo pero ella dice q no y no puede probar pero creo q ellos sr basan en sospechas y ella se ha negado a firmar el despido q le pueden hacer?

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 24/04/2015 09:24

Ella no es quien debe de probar su inocencia, sino que la empresa probar su culpabilidad.

En España, existe lo que llaman la "presunción de inocencia".

Si no prueban su culpabilidad, no pueden despedirlo por eso. Eso sí pueden despedirlo de forma improcedente.

¿Debe de firmar? Sí, pero poniendo "no conforme".

Salu2.

indignada:

Hola estan acusando a una compañera del curro de haberse llevado cosas del trabajo pero ella dice q no y no puede probar pero creo q ellos sr basan en sospechas y ella se ha negado a firmar el despido q le pueden hacer?

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por Elisabet - 03/08/2015 11:44

Comentario enviado por Elisabet:

Hola a mi marido en su empresa le han dicho q si quiere el despido tiene q faltar varios dias .mi pregunta es si falta y lo despiden tiene derecho a indemnizacion y a los paoeles del paro??gracias espero una respuesta

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 04/08/2015 11:47

Sin derecho a indemnización.

Sería un despido procedente.

A paro sí que tendría derecho.

Elisabet:

Hola a mi marido en su empresa le han dicho q si quiere el despido tiene q faltar varios dias .mi pregunta es si falta y lo despiden tiene derecho a indemnizacion y a los paoeles del paro??gracias espero una respuesta

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por Felix - 28/09/2015 19:48

Comentario enviado por Felix:

Trabajo con contrato conductor hace 8 año me van a retirar el carnet 8 meses si me despide que derecho tengo

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 30/09/2015 10:34

Suspensión del contrato

A pesar de que el Estatuto de los Trabajadores no contemple esta circunstancia concreta como una de las causas de suspensión del contrato, es válida la suspensión cuando la retirada del carné de conducir es temporal. No obstante analice su Convenio:

- No podrá suspender el contrato si su convenio establece que la empresa deberá asignar otras tareas al trabajador en caso de retirada del carné.
- No podrá suspender el contrato si las funciones de conductor o chofer son residuales y el trabajador demuestra que sus funciones esenciales en la empresa son otras.

Despido

Si la pérdida es definitiva, podrá despedir a su trabajador alegando causas objetivas (ineptitud del trabajador para desarrollar las tareas para las que fue contratado), pagándole una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 20 mensualidades.

Analice la posibilidad de proceder a un despido disciplinario, sin pago de indemnización alguna. En este caso es posible que el trabajador no acepte esta decisión y que acabe en los tribunales. No obstante sepa que los tribunales han aceptado este despido en los siguientes casos:

1.- Cuando la retirada del permiso de conducir se produce por conducir en estado de embriaguez un vehículo de la empresa durante la jornada laboral.

2.- Cuando el trabajador no comunica a la empresa la retirada del permiso y sigue conduciendo el vehículo que la empresa le ha asignado.

Felix:

Trabajo con contrato conductor hace 8 año me van a retirar el carnet 8 meses si me despide que derecho tengo

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 30/09/2015 10:34

Por otra parte, independientemente de lo anterior... tienes derecho a una prestación de desempleo.

Salu2.

Felix:

Trabajo con contrato conductor hace 8 año me van a retirar el carnet 8 meses si me despide que derecho tengo

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por Laura - 08/03/2016 13:38

Comentario enviado por Laura:

Trabajo en una residencia de ancianos, me han despedido alegando que no hice correctamente a un anciano dejándolo sucio. Anteriormente yo tuve problemas con ese anciano porque no se dejaba hacer y lo informé a una de las encargadas, y la supervisora me decía que lo dejaría estar. Así hice la última vez, haciendo caso a lo que la supervisora me decía. Al día siguiente me culparon diciendo que por la tarde tuvieron que bañarlo porque estaba muy sucio, yo le expliqué lo que pasó y que anteriormente si que había informado de lo que pasaba. Ahora me han echado del trabajo y no sé si es procedente o improcedente. Además la empresa quería cambiar los horarios y el jefe sabía perfectamente que yo no los podía cumplir por motivos de estudios y pienso que me ha dicho lo del anciano como excusa para echarme solo porque estudio y no puedo compaginar.

=====

RE: ¿Cómo diferenciar entre un despido procedente y uno improcedente?

Escrito por tucapital.es - 10/03/2016 10:49

Yo creo que es improcedente.

Impugna el despido, al menor vete a la mediación.

Salu2.

Laura:

Trabajo en una residencia de ancianos, me han despedido alegando que no hice correctamente a un anciano dejándolo sucio. Anteriormente yo tuve problemas con ese anciano porque no se dejaba hacer y lo informe a una de las encargadas, y la supervisora me decía que lo dejará estar. Así hice la última vez, haciendo caso a lo que la supervisora me decía. Al día siguiente me culparon diciendo que por la tarde tuvieron que bañarlo porque estaba muy sucio, yo le expliqué lo que pasó y que anteriormente si que había informado de lo que pasaba. Ahora me han echado del trabajo y no sé si es procedente o improcedente. Además la empresa quería cambiar los horarios y el jefe sabía perfectamente que yo no los podía cumplir por motivos de estudios y pienso que me ha dicho lo del anciano como excusa para echarme solo porque estudio y no puedo compaginar.
