

ANEXO DOCUMENTAL SOBRE DESPIDO

1º) Cuadro-resumen de indemnizaciones por despido y extinción de contrato

Indemnización = nº de días (dependiendo del tipo de contrato) x salario diario x años trabajados

| Nº DE DÍAS INDEMNIZACIÓN | LÍMITE |
|---|--|
| a) 45 (por año de servicio) en caso de DESPIDO DECLARADO IMPROCEDENTE o de RESOLUCIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO basada en justa causa (art. 50 ET) | Hasta un máximo de 42 mensualidades |
| b) 33 (por año de servicio) en caso de DESPIDO OBJETIVO POR AMORTIZACIÓN DEL PUESTO, QUE FUERA DECLARADO IMPROCEDENTE, cuando el contrato sea un contrato indefinido incentivado | Hasta un máximo de 24 mensualidades |
| c) 20 (por año de servicio) en caso de DESPIDO OBJETIVO Y DE DESPIDO COLECTIVO | Hasta un máximo de 12 mensualidades, o de 9, en algunos supuestos de modificación sustancial |
| d) 20 días por año de servicio en caso de EXTINCIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO POR EL TRABAJADOR MOTIVADA POR TRASLADO O MODIFICACIÓN SUSTANCIAL de las condiciones de trabajo | |
| e) 8 días por año de servicio en caso de EXTINCIÓN DE CONTRATO EVENTUAL O PARA OBRA O SERVICIO | |
| f) 1 mes (30 días) por MUERTE, INCAPACIDAD Y JUBILACIÓN DEL EMPRESARIO. | |

2º) Carta de despido disciplinario

Ejemplo de carta de despido (por ofensas verbales)

La Alberca, a 28 de abril de 2009

Sr. D. Florentino Sánchez Sanz

Estimado señor:

Por la dirección de esta empresa se ha tomado la decisión de extinguir su contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 54.2.c) del Estatuto de los Trabajadores y con efectos desde el 2 de mayo próximo.

Tal medida se toma como consecuencia de los hechos ocurridos el día 17 de abril a las 13:25 horas, en la localidad de La Alberca, donde insultó gravemente a don Vicente del Monte, Director Comercial de la empresa, calificándole de “incompetente, rufián y ladrón”, encontrándose dicha falta tipificada como justa causa de despido en el citado artículo del ET*.

Contra la citada sanción puede recurrir ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días hábiles contados a partir de la recepción de la presente comunicación sin perjuicio del percibo de la liquidación que por saldo y finiquito le corresponde, por importe de 2.756,85 euros, y que se encuentra a su disposición en las oficinas de esta empresa.

Con el ruego de que firme el recibí de la copia que se acompaña, le saluda

Fermín Puerto Batuecas (Gerente de Embutidos Julián, S.A.)

§§§

* *Variante de la carta, esgrimiendo inasistencia al trabajo* (art. 54.2.a) ET): [Los motivos que han llevado a la empresa a proceder a la adopción de esta decisión son las reiteradas faltas de asistencia al trabajo, manifestadas en el hecho de no comparecer en las dependencias de la empresa, sin haber justificado dichas ausencias, durante un total de cuatro días, en el último mes de marzo. Más concretamente, los días 3, 6, 7 y 28, con las faltas señaladas en las fichas cuya copia acompaño a la presente comunicación.]

3º) ACTO DE CONCILIACIÓN (arts. 63 y ss. LPL)

► El acto de conciliación constituye un requisito previo para la tramitación de cualquier proceso por despido ante el Juzgado de lo Social. Se exceptúan de este requisito los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa, así como las modalidades enumeradas en el art. 64 LPL (procesos en materia de Seguridad Social, disfrute de vacaciones, materia electoral, procesos de oficio, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos sindicales o de su modificación, tutela de la libertad sindical).

Si considera injustificada la decisión empresarial, tanto el trabajador que reciba la carta de despido alegando cualquier causa, como el que es despedido verbalmente, impidiéndosele el acceso al puesto de trabajo, ha de iniciar las actuaciones de conciliación.

► La demanda (*papeleta*) de conciliación se presenta ante la en la dependencia correspondiente de la Comunidad Autónoma competente (Unidad o Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación) o ante el órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos. El plazo es de veinte días hábiles (excluidos domingos y festivos) desde el momento del despido. La presentación de la solicitud de conciliación suspende los plazos de caducidad. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días desde su presentación sin que se haya celebrado. En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

► Citadas las partes, la Autoridad Laboral procede a intentar una avenencia en el transcurso del acto de conciliación, con las siguientes posibilidades:

- Acuerdo: Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización, incluyendo los salarios de tramitación).

- Falta de acuerdo: El trabajador debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que falten para los veinte, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.

- Incomparecencias:

- Cuando, estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación, no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado.

- Si no compareciera la otra parte, se tendrá la conciliación por intentada sin efecto, y el Juez o Tribunal deberá apreciar temeridad o mala fe si la incomparecencia fuera injustificada, imponiendo la multa de hasta 601,01 euros si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación, y abono de los honorarios de los abogados.

► Impugnación: el acuerdo de conciliación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de la conciliación, mediante ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos. La acción caducará a los treinta días de aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo conocieran.

► Ejecución: lo acordado en conciliación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

4º) Demanda por despido disciplinario improcedente

AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE

D..... , con NIF nº , mayor de edad, y con domicilio en , calle ... nº ... , ante ese JUZGADO DE LO SOCIAL comparece y, como mejor proceda en Derecho, EXPONE:

Que mediante el presente escrito formula demanda por despido improcedente contra la empresa , domiciliada en , calle ... nº ... , en base a los siguientes hechos y fundamentos de Derecho:

HECHOS

Primero. Que el demandante ha venido prestando sus servicios en la empresa demandada desde el ... de ... de 199 ..., con la categoría de ... y un salario ... de ... euros, incluida la prorrata de pagas extras.

Segundo. Que con fecha ... de ... de 200 ... la empresa demandada hizo entrega al firmante de una carta, cuya fotocopia se adjunta, en la que se le notificaba el despido.

Tercero. Que los hechos alegados en la referida comunicación son inciertos, por lo que, en consecuencia, el despido notificado, ha de ser considerado como improcedente.

Cuarto. Que el suscrito no ocupa ni ha ocupado cargo electivo sindical ni está amparado por garantías sindicales dimanantes del ejercicio del mismo.

Quinto. Que se ha intentado la conciliación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación con el resultado de ... , conforme queda acreditado por la certificación que adjunta se acompaña.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, en particular, sus artículos 54, 55 y 56.

Segundo. El Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, y en particular su artículo 103 y siguientes reguladores del despido disciplinario y las sanciones derivadas del mismo. Asimismo, se invoca el artículo 21 para hacer constar la intención del actor de acudir al juicio asistido de Letrado que le defienda

Tercero. Los artículos ... y ... del Convenio Colectivo de ... de ... de 200 ...

Por lo expuesto,

SUPlico al JUZGADO DE LO SOCIAL que, teniendo por presentada esta demanda con sus copias y documentos que se acompañan, la admita a trámite, convoque a las partes a juicio en la debida forma y celebrado éste dicte sentencia por la que, reconociendo la improcedencia del despido, condene a la demandada a que a su elección, y conforme a lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, proceda a la readmisión del demandante o al pago de la indemnización legalmente establecida, con abono en ambos casos de los salarios dejados de percibir desde que el despido tuvo lugar, por ser todo ello de justicia que pido en ... , a ... de ... de 200 ...

OTROSI DIGO: Que en la celebración de la vista del juicio, compareceré asistido y defendido por el Letrado Sr. D , señalándose a efectos de citaciones y notificaciones el domicilio del mismo, sito en ... de ...

SUPlico AL JUZGADO DE LO SOCIAL, que tenga por hecha dicha manifestación, siendo justicia que reitero, en el lugar y hora indicado con anterioridad.

En.....a.....de.....de.....

Firma

5º) Demanda por despido nulo

AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE ...

D^a, con NIF, mayor de edad, y con domicilio en, calle, ante ese **JUZGADO DE LO SOCIAL** comparece y como mejor proceda en Derecho, **EXPONE**:

Que mediante el presente escrito formula **demanda por despido nulo** contra la empresa, domiciliada en, en base a los siguientes hechos y fundamentos de Derecho.

HECHOS

Primero. Que la demandante ha venido prestando sus servicios en la empresa demandada desde el ... de ... de 199..., con la categoría profesional de ... y un salario mensual de euros, incluida la prorratea de pagas extraordinarias.

Segundo. Que desde el día ... de ... de ... , hasta la fecha del despido, que ocurrió el día ... de ... de ..., desempeñó sus funciones en el puesto de trabajo, hasta que le fue notificado por escrito dicho despido, haciéndose constar que el mismo se debía a la falta de trabajo en la sección de ... , en la que se fabricaba ... y que por esta causa, se iba a suprimir la fabricación de dicho producto.

Tercero.- Que la empresa demandada, que tiene su sede en esta ciudad, no ha dejado de fabricar el producto, por lo que esta parte estima que se trata de motivos discriminatorios contra la trabajadora, ya que dos días después, se admitió en la mencionada empresa a un trabajador que desempeña sus funciones en la sección que antes estaba encomendada a la demandante, y que este trabajador varón, continúa en el puesto, sin que pueda apreciarse un descenso de actividad en sus tareas normales, lo cual resulta atentatorio contra el derecho a la igualdad que proclama la Constitución Española

Cuarto. Que la demandante no ocupa ni ha ocupado cargo electivo sindical ni está amparada por garantías sindicales dimanantes del ejercicio del mismo.

Quinto. Que se intentó el preceptivo acto de conciliación ante el **Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación** con resultado de ... , lo que queda acreditado por la certificación que se acompaña.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El art. 14 de la Constitución española, que establece que los españoles serán iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Segundo. El Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, y en particular el artículo 108.2 y 55 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al señalar que será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en el artículo 14 de la Constitución española.

Por lo expuesto

SUPlico al **JUZGADO DE LO SOCIAL** que habiendo por presentado este escrito con las copias y documentos que se acompañan, los admita a trámite, convocando a las partes al acto de conciliación y juicio en la debida forma y, celebrado éste, dictar sentencia por la que reconociendo la nulidad del despido condene a la demandada a readmitirle en su mismo puesto y en las mismas condiciones de trabajo que tenía con anterioridad al despido, y al abono de los salarios dejados de percibir desde que el mismo tuvo lugar.

OTROSÍ DIGO que interesa al derecho de esta parte que se cite al representante legal de la empresa demandada a fin de que, mediante confesión en juicio, absuelva las posiciones que le sean formuladas, declarándosele confeso en caso de incomparecencia.

SEGUNDO OTROSI DIGO: Que en la celebración de la vista del juicio, compareceré asistida y defendida por la Letrada D^a....., señalándose a efectos de citaciones y notificaciones el domicilio de la misma, sito en ... de ...

SUPlico al **JUZGADO DE LO SOCIAL** que se sirva tener por propuesto el medio de prueba indicado, sin perjuicio de cualquier otro que se pueda proponer en el momento procesal oportuno, admitirlo, y ordenar lo pertinente para su práctica.

Ena.....de.....de.....

Firma

6º) Notificación al trabajador de la extinción de su contrato de trabajo por Expediente de Regulación de Empleo

Empresa:

Domicilio:

Trabajador:

Domicilio:

NIF:

En, a de de

Muy Sr. nuestro:

Por medio del presente escrito se le hace entrega de una copia de la resolución del [] de [] de [] dictada por [especificar la Autoridad Laboral competente] en el expediente de regulación de empleo con número [], en virtud de la cual se homologa el acuerdo alcanzado el [] de [] de [] con la representación de los trabajadores, para la extinción de contratos de trabajo de la plantilla de esta empresa por causas económicas técnicas, organizativas y de producción.

Con base en dicha resolución le comunicamos que a partir del [] de [] de [] cesará Vd. en el puesto de trabajo que desempeñaba en esta empresa dándose por resuelto su contrato de trabajo.

Asimismo, y de conformidad con la citada resolución, ponemos a su disposición la indemnización establecida en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores en los términos que quedan reflejados en la Resolución administrativa, así como la liquidación de partes proporcionales de pagas extraordinarias y otros devengos salariales hasta la fecha de extinción del contrato.

Con esta fecha se da traslado al [comité de empresa o delegados de personal], de una copia de la presente carta.

Sin otro particular que comunicarle, se despide, rogando firme la presente en prueba de recepción,

Atentamente,

Fdo:

Recibí:

En, a de de

7º) Comunicación a los representantes legales de solicitud de incoación de Expediente de Regulación de Empleo (despido por fuerza mayor)

Comité de Empresa/Delegado de Personal
de la empresa []

Muy señores míos:

Por medio del presente escrito, obedeciendo lo establecido en el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero y el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se les comunica que, paralelamente a la presente comunicación, se solicitará a la Autoridad Laboral competente la autorización para la extinción de [] contratos de trabajo, basada en la concurrencia de causa de fuerza mayor, instando el preceptivo Expediente de Regulación de Empleo en solicitud de la extinción de los contratos laborales de los trabajadores indicados en el anexo I.

Para la acreditación de la existencia de fuerza mayor, como causa de extinción, se aportan y proponen los siguientes medios de prueba:

| |
|---------|
| 1.- [] |
| 2.- [] |

La solicitud viene avalada por los siguientes

HECHOS

| |
|---------|
| 1.- [] |
| 2.- [] |

Rogamos firmen la presente en prueba de recepción.

Fdo.:
La Empresa

Recibí:
Comité de Empresa/Delegado de Personal

8º) Despido colectivo (Expediente de Regulación de Empleo)



Expediente núm.Hoja 1ª

* DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.
MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

* Debe indicarse el órgano que actúe como Autoridad Laboral en las Comunidades Autónomas con competencias transferidas.

EMPRESA

| | |
|--|---|
| Empresa o razón social: Núm. inscripción a Seg. Social: Actividad: Localidad: Dirección: Teléfono: | Centro de trabajo afectado: Localidad: Dirección: Teléfono: |
|--|---|

TRABAJADORESⁱ AFECTADOS POR EL EXPEDIENTE

| | |
|--|--|
| NIF: Apellidos: Nombre: Nacido el: Naturaleza: Provincia: Domicilio: | Núm. afiliación S. Social: Grupo Profesional: Especialidad: Categoría: Fecha ingreso en la empresa: Salario día: o mes: ¿Es representante legal de los trabajadores? |
| NIF: Apellidos: Nombre: Nacido el: Naturaleza: Provincia: Domicilio: | Núm. afiliación S. Social: Grupo Profesional: Especialidad: Categoría: Fecha ingreso en Empresa: Salario día: o mes: ¿Es representante legal de los trabajadores? |
| NIF: Apellidos: Nombre: Nacido el: Naturaleza: Provincia: Domicilio: | Núm. afiliación S. Social: Grupo Profesional: Especialidad: Categoría: Fecha ingreso en Empresa: Salario día: o mes: ¿Es representante legal de los trabajadores? |
| NIF: Apellidos: Nombre: Nacido el: Naturaleza: Provincia: Domicilio: | Núm. afiliación S. Social: Grupo Profesional: Especialidad: Categoría: Fecha ingreso en Empresa: Salario día: o mes: ¿Es representante legal de los trabajadores? |

ⁱ Cuando la relación se refiera a los afectados por el expediente se consignará SI. Si son los no afectados figurará NO.