GESTION DE LOS DESPIDOS EN EL AMBITO LABORAL

Objetivos

1. Conceptualizar y contextualizar la figura del despido para no incurrir en la improcedencia o nulidad del mismo.
2. Diferenciar la tipología de despidos para que pueda ser trasladada a la realidad empresarial.
3. Conocer el despido disciplinario para su correcta aplicación en una relación laboral y no incurrir en la nulidad o improcedencia de la acción.
4. Conocer el despido objetivo como acción empresarial para su correcta aplicación en una relación laboral y no incurrir en la nulidad o improcedencia de la acción.
5. Identificar correctamente un despido colectivo para no incurrir en la nulidad de acción por la acumulación de despidos individuales.
6. Analizar las consecuencias jurídicas que conlleva la acción de un despido para una óptima decisión empresarial.
7. Formalizar correctamente un despido para no incurrir en defectos formales que invaliden la acción.
8. Conocer las cuantías indemnizatorias y costes asociados a un despido para un análisis económico de la acción de despido.
9. Gestionar administrativamente un despido para su optimización en el contexto de la dinámica empresarial.
10. Conocer los pronunciamientos judiciales recientes en materia de despidos para tener una visión actualizada del despido en la realidad empresarial.

Parámetros de evaluación

1. Utilizar correctamente la figura del despido en una empresa en el contexto de fuentes de derecho laboral.
2. Delimitar correctamente la tipología de despido ante un supuesto de hecho.
3. Identificar en qué supuestos se debe proceder a la aplicación de un despido disciplinario.
4. Identificar en qué supuestos se debe proceder a la aplicación de un despido objetivo.
5. Delimitar despidos colectivos frente a despidos individuales.
6. Evaluar los riesgos de un despido ante una reclamación judicial.
7. Conocer las pautas de actuación necesarias en un despido.
8. Cuantificar el coste real de un despido.
9. Generar toda la documentación legalmente establecida en un despido.
10. Adaptar las medidas empresariales a los pronunciamientos judiciales recientes.

Programa

Unidad 1. Conceptos.

1. Concepto de despido y diferenciación de otras figuras.
2. El convenio colectivo de un despido.
3. El contrato de trabajo como manifestación de la voluntad de las partes.
4. El principio de proporcionalidad frente a otras fórmulas: la razonabilidad del despido.

Unidad 2. Tipologías.

1. Criterios de clasificación de un despido.
2. Tipología de despidos según sus causas.
3. Tipología de despidos según sus efectos.
4. Tipología de despidos según el número de trabajadores afectados.

Unidad 3. Disciplinario.

1. Causas del despido disciplinario.
2. Formalidades del despido disciplinario.

Unidad 4. Objetivo.

1. El despido Objetivo. Causas.
2. Despido objetivo. Formalidades (art. 53 T.R.L.E.T.).

Unidad 5. Colectivo.

1. Despido Colectivo.
2. Procedimiento.

Unidad 6. Efectos.

1. La reclamación del despido.
   1.1 Procedencia del despido.
   1.2 Improcedencia del despido.
   1.3 Nulidad del despido.

Unidad 7. Formalidades.

1. Despido Disciplinario (art. 55.1 T.R.L.E.T.).
2. Despido Objetivo (art. 53.1 T.R.L.E.T.).
3. Despido Colectivo (art. 51 T.R.L.E.T.).

Unidad 8. Indemnización.

1. Indemnización.
   1.1 El salario en la indemnización.
   1.2 La antigüedad en la indemnización.
2. Tributación de las indemnizaciones.
3. Cotización.

Unidad 9. Gestión documental.

1. Recibo de Finiquito.
2. Gestión Seguridad Social.
3. Obligaciones Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
4. Certificados vinculados a la finalización de la relación laboral en determinados tipos de contrato: contratos en prácticas y formativos.

Unidad 10. Jurisprudencia.

1. La importancia de la correcta identificación de un despido colectivo. Análisis de la sentencia del Tribunal supremo de 4 de abril de 2019; N.º de recurso 165/2018.
2. Cuantías determinantes en el cálculo de la indemnización. Análisis de la sentencia del Tribunal supremo de 14 de junio de 2018; N.º de recurso 414/2017.
3. Sucesiones de empresa: despidos improcedentes. Análisis de la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2019; N.º de Recurso 1916/2017.
4. La importancia de los plazos en un despido como elemento de seguridad jurídica. Análisis de la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2019; N.º de recurso 971/2017.
5. Compensación de indemnización por despido improcedente con contratos temporales fraudulentos. Análisis sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2019; N.º de recurso 1802/2017.

Material desarrollado por

Antonio José López Rodríguez

GRADUADO SOCIAL (CONSULTOR RRHH)

Experiencia profesional

Graduado Social Titular en Despacho Profesional (LEGISLABORIS, Asesoría y Consultoría Laboral) 2018 -

Actualidad.
Responsable Área Laboral (VERTICE Asesores) 2006 - 2018.
Asesor Laboral (Asesoría CEMSA) 2001 -2006.

Competencia docente

Profesor en Máster en Área de Gestión de Personal (VÉRTICE Business School).
Profesor en Gestión Laboral de Nominas (Academia Keops- Kefren).

Formación académica

Diplomatura en Relaciones Laborales (Universidad Pablo de Olavide).
Máster Universitario en Tributación (Universidad de Málaga).