

... Carrera Derecho Asignatura Derecho del Trabajo Título Proceso Especial de Despidos Autor Fernando Suárez González Fecha de grabación 19 de mayo de 1963 Fecha de emisión 1 de junio de 1983 El título segundo de la Ley de Procedimiento Laboral regula 14 procesos especiales que se rigen supletoriamente por las disposiciones del proceso ordinario en cuanto no esté expresamente previsto para ellos. Las primeras semáforas delmeras todas los fines que se realizan serían las píxeles de registro que el cycling permanente basado sobre la plaza corta de la avenida Travel and carrot que puede ser dimensional derecha o negativa o guParar y que se sigan siguiendo que el ciclo regional el que se ve entthinking surge alejando de escenario de los aspirantes p v frente al municipio que cerca de la ciudad se reacciona la Cloud Bravo cuando el territorio desentra ¿cómo es eficiente?

Por razones de la excesiva acumulación de materias durante este curso, se ha advertido a los alumnos de que los procesos especiales no constituirán materia de examen. Hay, sin embargo, uno, el que se refiere a los despidos, en el que la regulación paralela de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral obliga a conocer con profundidad el tema, porque naturalmente no se puede estudiar la materia del despido. Sin hacer referencia al proceso especial de despidos, en alguno de cuyos preceptos se regulan cuestiones sustantivas. De ahí que dediquemos esta lección.

al análisis del proceso especial de despidos, que es tanto como decir al repaso de la importante materia del despido disciplinar. ¿Cómo se sabe? Cuando el trabajador considera que su despido es improcedente o nulo, el trabajador puede reclamar contra él ante la magistratura de trabajo, dentro del plazo de 20 días hábiles siguientes a aquel en que se hubiese producido, siendo el indicado plazo de caducidad a todos los efectos. Las especialidades del proceso son las siguientes. Primero en cuanto a la demanda. La demanda por el proceso de despido es una cuestión de la que se debe tener en cuenta.

despido, además de los requisitos genéricos previstos en el artículo 71, debe contener especificaciones acerca del lugar de trabajo, categoría profesional, características particulares si las hubiere, trabajo que realizaba antes de producirse el despido, salario, tiempo y forma de pago y antigüedad del despido, con expresión del número de días, meses y años que el trabajador llevase prestando servicios a la empresa, fecha de la efectividad del despido, forma en que se produjo y los hechos alegados. Si la empresa ocupa menos de 25 trabajadores, en cuyo caso la demanda se dirigirá también con...

contra el Fondo de Garantía Salarial y si el trabajador ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido la cualidad de delegado de personal o de miembro del Comité de Empresa. En segundo lugar, se regula especialmente la posibilidad de un error en cuanto al demandado, de forma que, si se promueve demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se atribuye la cualidad de empresario y se acredita en juicio que lo es un tercero, podrá el trabajador promover nueva demanda contra éste sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que coste quien sea el empresario. Así lo dispone el artículo 99 del artículo 96.

de la ley de procedimiento laboral. En tercer lugar, en cuanto a la oposición a la demanda, el artículo 100 preceptúa que no se admitirán al demandado otros motivos de oposición a la demanda para justificar el despido que los relativos a los hechos imputados en la comunicación escrita exigida por la ley del Estatuto

de los Trabajadores para notificar el despido. Recuérdese que la ley del Estatuto de los Trabajadores requiere comunicación escrita en la que se hagan constar la fecha y los hechos que lo motivaron. Pues bien, la demanda debe impugnar esos hechos y no se admiten al demandado otros motivos. Los motivos de oposición a la demanda...

que precisamente los relativos a los hechos imputados en la comunicación escrita. En cuanto a la sentencia, la ley de procedimiento laboral modaliza las sentencias en los juicios por despido tanto en lo que se refiere al resultando de hechos probados como en lo que se refiere al fallo. En el resultando de hechos probados de la sentencia, dice el artículo 101, se harán constar las siguientes circunstancias. a. Fecha del despido. b. Salario del trabajador. c. Lugar de trabajo. c. Categoría profesional. d. Antigüedad. c. Concretidad. d. Contratando los periodos de tiempo servidos. Características particulares.

hubiere y el trabajo que realizaba el demandante antes de producirse el despido. D. Si el trabajador despedido ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido la cualidad de delegado de personal o de miembro del comité de empresa. Y E. Si la empresa ocupa menos de 25 trabajadores. Por lo que se refiere al fallo, el despido debe ser declarado nulo, procedente o improcedente con los efectos que establecen los artículos 55 y 56 de la ley del estatuto de los trabajadores y que reiteran los artículos 102 y 103 de la ley de procedimiento laboral. Será nulo el despido de la empresa o de la empresa de la empresa. El despido cuando el empresario no hubiese cumplido el requisito de notificarlo por escrito.

con expresa indicación de los hechos que lo motivan y de la fecha en que tendrá efecto, sin que el posterior cumplimiento por el empresario de dichos requisitos pueda constituir subsanación del primitivo acto extintivo, sino un despido nuevo que surtirá efectos desde su fecha. El efecto de la declaración de la nulidad del despido es la condena a la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. El nuevo despido, dice el artículo 55.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá efectuarse en un plazo de siete días siguientes a la declaración. La declaración de nulidad del despido.

despido, cuando el trabajador despedido tuviera suspendido el contrato de trabajo y el magistrado no lo apreciase como procedente. Pero en este supuesto, la condena no es la de readmisión con abono de los salarios dejados de percibir, sino la que resulte de las normas aplicables en cada caso, como eufemísticamente dice el artículo 103, último párrafo de la ley de procedimiento laboral. Lo normal será que el trabajador continúe con su relación laboral en suspenso hasta que llegue la fecha de su reincorporación al servicio activo, que deberá aceptar la empresa. El despido será declarado procedente cuando quede acreditado el incumplimiento de la ley de procedimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación, en cuyo caso el magistrado

magistrado declara extinguido el contrato sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. Si no se acredita el referido incumplimiento, el despido será declarado improcedente y el empresario será condenado a readmitir o a indemnizar al trabajador y en cualquiera de ambos casos a abonarle los llamados salarios de tramitación. La sentencia ofrece pues al empresario una opción, o readmite al trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, o le indemniza con una cantidad cuya cuantía debe fijarse para determinar concretamente si se GLOM pada.

la sentencia y que se cifra en 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades. Tal indemnización se reduce en un 20% cuando la empresa tiene menos de 25 trabajadores y de la cantidad resultante, el Fondo de Garantía Salarial abona el 40% en un plazo de 10 días. Con independencia de la elección que haga el empresario entre los términos de esa opción, es decir, tanto si readmite como si indemniza, la ley le obliga a abonar al trabajador una cantidad importante.

igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique la sentencia de la jurisdicción competente, o hasta que haya encontrado otro empleo si tal colocación es anterior a dicha sentencia y se pruebe por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación. Segundo, la ley del Estatuto de los Trabajadores introduce la importante salvedad de que si la sentencia que declara la improcedencia del despido se dicta transcurridos más de 60 días desde la fecha en que se presentó la demanda, el abono de los salarios de tramitación correspondientes al tiempo que exceda de esos dos meses será por cuenta del Estado. Debe advertirse que la coincidencia entre el artículo 50 y el artículo 51 de la ley de la ley de la justicia es muy importante.

de la ley del estatuto de los trabajadores y el artículo 103 de la ley de procedimiento laboral es sólo aparente y que en rigor este último modifica el primero cuya imperfecta redacción sumía al intérprete en la perplejidad. En efecto, si ustedes leen con detenimiento, con atención el artículo 56 de la ley del estatuto de los trabajadores verán que lo que en rigor decía es que el empresario podrá optar entre la readmisión del trabajador o la redacción de la ley. Y que el empresario podrá optar por el abono de dos percepciones económicas

indemnización y los salarios de tramitación. Así está inequívocamente redactado el artículo 56 de la ley del Estatuto de los Trabajadores. El error era realmente debulto, porque los salarios de tramitación, tanto por tradición como por sentido común, se deben pagar al trabajador en todo caso, y por consiguiente, la redacción del precepto era absolutamente inadecuada. De ahí que el artículo 103 de la ley de procedimiento laboral, que aparentemente dice lo mismo, lo que dice es una cosa muy distinta. Esto es, que el empresario opta por indemnizar o por readmitir, y paga en todo caso, los salarios de tramitación.

Existe una excepción importante al derecho de opción que las sentencias declarando la improcedencia de los despidos deben otorgar a los empresarios. Es el supuesto del despido de los representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso la opción corresponde siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ella. En el caso general, es decir, en el caso en el que la opción corresponde al empresario, éste deberá ejercitarla mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de la Magistratura de Trabajo, dentro del plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia que declare el despido improcedente, y sin esperar a la firmeza de la misma. Si fuera la de instancia.

De no hacerlo así, es decir, de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entenderá que procede la primera. Los artículos 104 y 227 de la Ley de Procedimiento Laboral regulan el supuesto de que la sentencia que declare el despido improcedente sea recurrida. En cuyo caso, si el recurrente es

el propio empresario, debe, mientras dura la tramitación del recurso, satisfacer al recurrido la misma retribución que viniera percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos, y con...

continuará el trabajador prestando sus servicios a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna. La misma obligación naturalmente la tiene el empresario si el recurso lo hubiera interpuesto el trabajador y se hubiese optado por la readmisión. Cuando el empresario fuera el recurrente y hubiera optado no por la readmisión sino por la indemnización, si la sentencia del Tribunal Superior declara procedente el despido, el empresario tendrá derecho a ser resarcido por el Estado de los salarios abonados durante la tramitación del recurso, siempre que estos se hayan pagado puntualmente y con los requisitos legales. La propia ley de la ley de la ley de la ley de la ley de la ley es la ley de la ley de la ley de la ley de la ley de la ley. de procedimiento laboral.

regula el supuesto de despidos especiales y regula también la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. Pero como queda dicho, esa materia ha sido excusada para los alumnos este año y en cambio la del despido forma parte prácticamente inseparable de la regulación sustantiva del despido mismo. Gracias por ver el video.