

EL PROCESO DE DESPIDO

Autor: Cristina Aragón Gómez

1. INTRODUCCIÓN:

Regulación: Arts. 103 a 113 LPL.

Objeto del proceso: El proceso de despido está concebido como un cauce a través del cual el trabajador impugna el acto extintivo realizado por el empresario. No obstante, se canalizan a través de este proceso los siguientes supuestos:

- Extinción de contratos temporales (por fraude de ley, irregularidades en su contratación,...)
- Negativa a la incorporación cuando el nuevo empresario tiene la obligación de subrogarse en los contratos de trabajo.
- Jubilación forzosa.
- Negativa al reingreso tras una incapacidad temporal o una excedencia,...
- Ausencia de llamada en el supuesto de los trabajadores fijos discontinuos, etc.

Legitimación activa: El trabajador despedido.

Legitimación pasiva: La empresa.

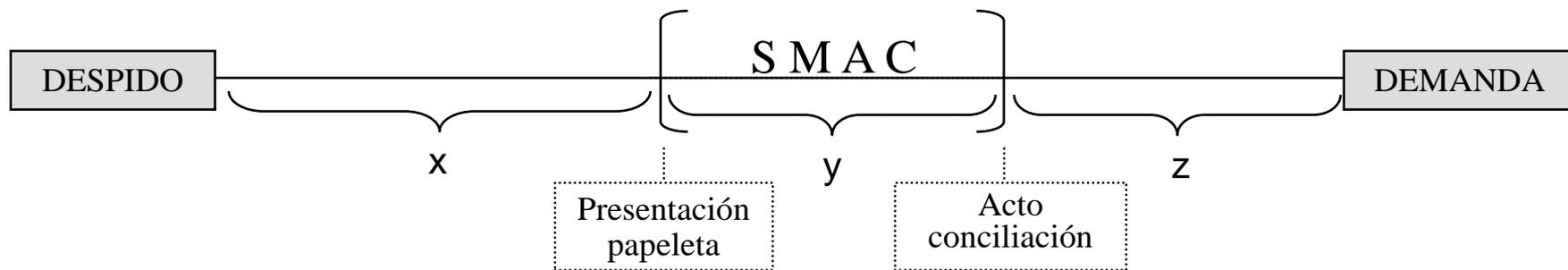
Otros intervinientes en el proceso:

- El Fondo de Garantía Salarial.
- El Ministerio Fiscal (si se invoca discriminación o la lesión de un derecho fundamental).

Acumulación: Las acciones de despido no son acumulables a ninguna otra.

⇒ Excepción: Art. 32 LPL: Despido + Extinción causal *ex art.* 50 ET.

2. PLAZO PARA INTERPONER LA DEMANDA



PLAZO

⇒ Duración: 20 días hábiles (art. 59.3 ET)

⇒ Cómputo: Desde el día siguiente a la fecha de efectos del despido.

⇒ Características: Es un plazo de caducidad que se suspende por la presentación de la solicitud de conciliación. *“El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días desde su presentación sin que se haya celebrado.”* (art. 65.1 LPL).

Así:

- Si $y \leq 15$ días: Plazo = $x + z$
- Si $y > 15$ días: Plazo = $x + (y - 15) + z$

“Días hábiles”

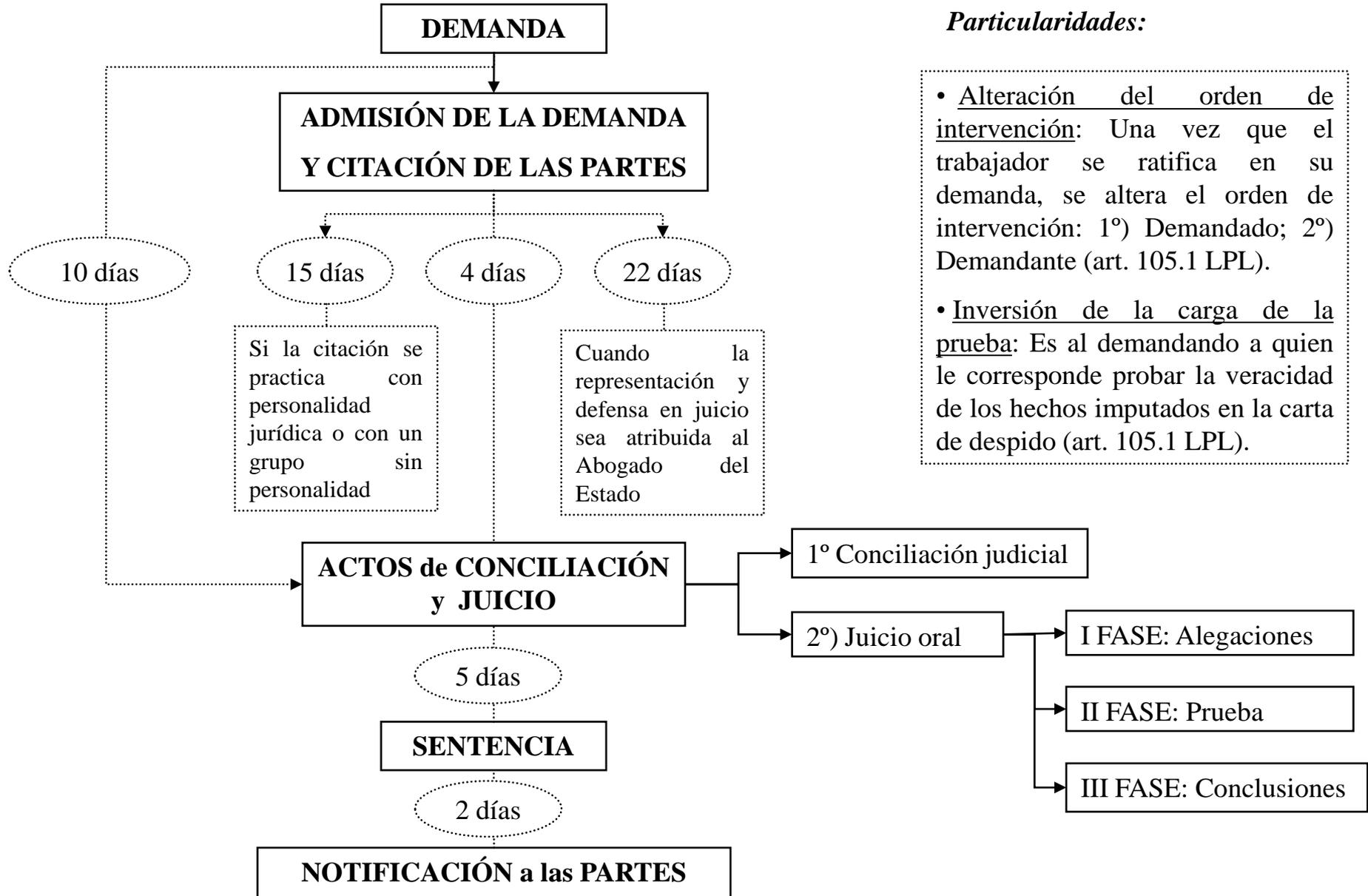
No computan: Los sábados, domingos y festivos (art. 182 LOPJ).

Sí computa: El mes de agosto que es hábil en los procesos por despido (art. 43.4 LPL).

3. CONTENIDO DE LA DEMANDA

- Designación del órgano ante quien se presenta.
- Designación del demandante (la empresa).
- Datos relativos a las condiciones de trabajo anteriores al despido: lugar, categoría profesional, características particulares del trabajo, salario, tiempo y forma de pago y años de servicio.
- Datos relativos a las circunstancias en que se produjo el despido: fecha de efectos, forma del despido y hechos alegados por el empresario.
- Datos relativos a circunstancias personales del trabajador: si ostentaba la condición de representante de los trabajadores o si estaba afiliado a algún sindicato (si se alega, en este último caso, la improcedencia del despido por falta de audiencia de los delegados sindicales).
- Si se reclama una indemnización adicional por el daño derivado de la lesión de un derecho fundamental ⇒ Bases y elementos clave para cuantificar el importe que se reclama.
- **SÚPLICA:**
 - 1º) Que el despido se declare nulo o que se declare improcedente, o ambas peticiones acumuladas subsidiariamente.
 - 2º) Que se condene a la empresa a optar entre la readmisión o la indemnización y al abono, en ambos casos, de los salarios de tramitación.

4. PROCEDIMIENTO



5. SENTENCIA

I. FORMA:

La sentencia no puede ser *in voce* (art. 50.2 LPL).

II. CONTENIDO:

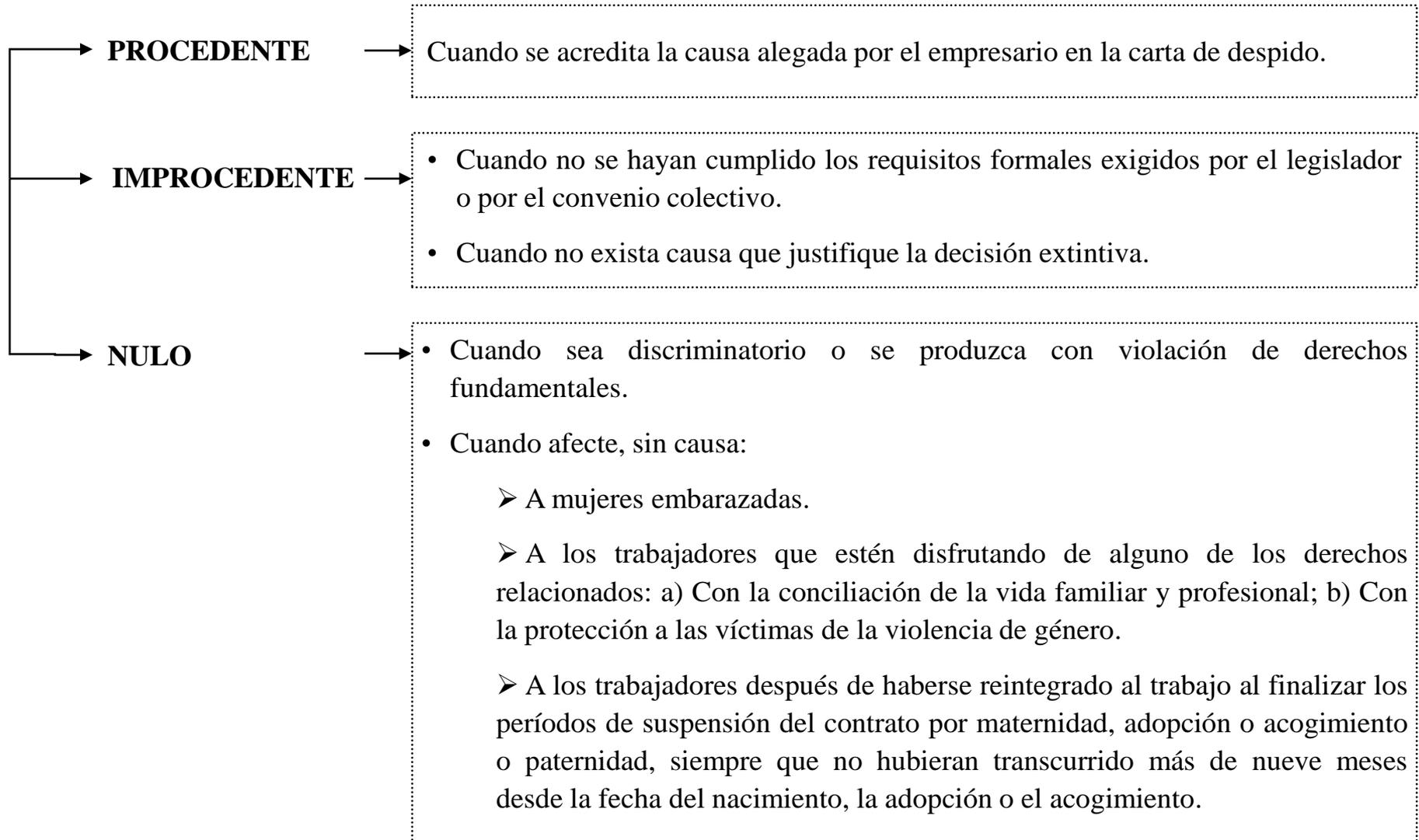
1.- Hechos probados (art. 107 LPL): “*En los hechos que se estimen probados en la sentencia deberán hacerse constar las siguientes circunstancias:*”

- *Fecha de despido.*
- *Salario del trabajador.*
- *Lugar de trabajo; categoría profesional; antigüedad, concretando los períodos en que se han prestado los servicios; características particulares, si las hubiere, y el trabajo que realizaba el demandante antes de producirse el despido.*
- *Si el trabajador ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.”*

2.- Fallo (art. 108 LPL): “*En el fallo de la sentencia, el Juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo”*”

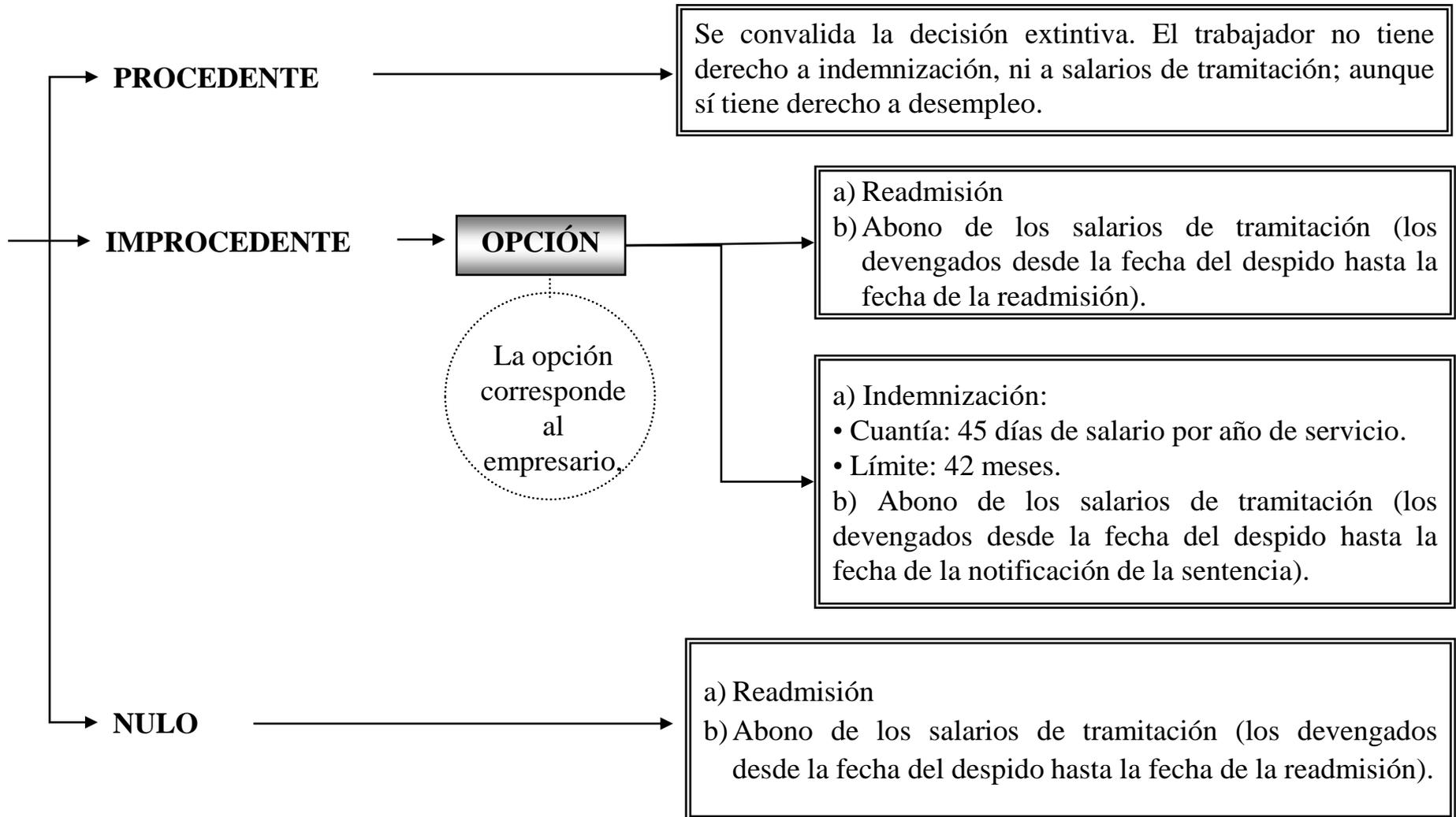
6. CALIFICACIÓN Y EFECTOS DEL DESPIDO

a) Calificación del despido disciplinario:



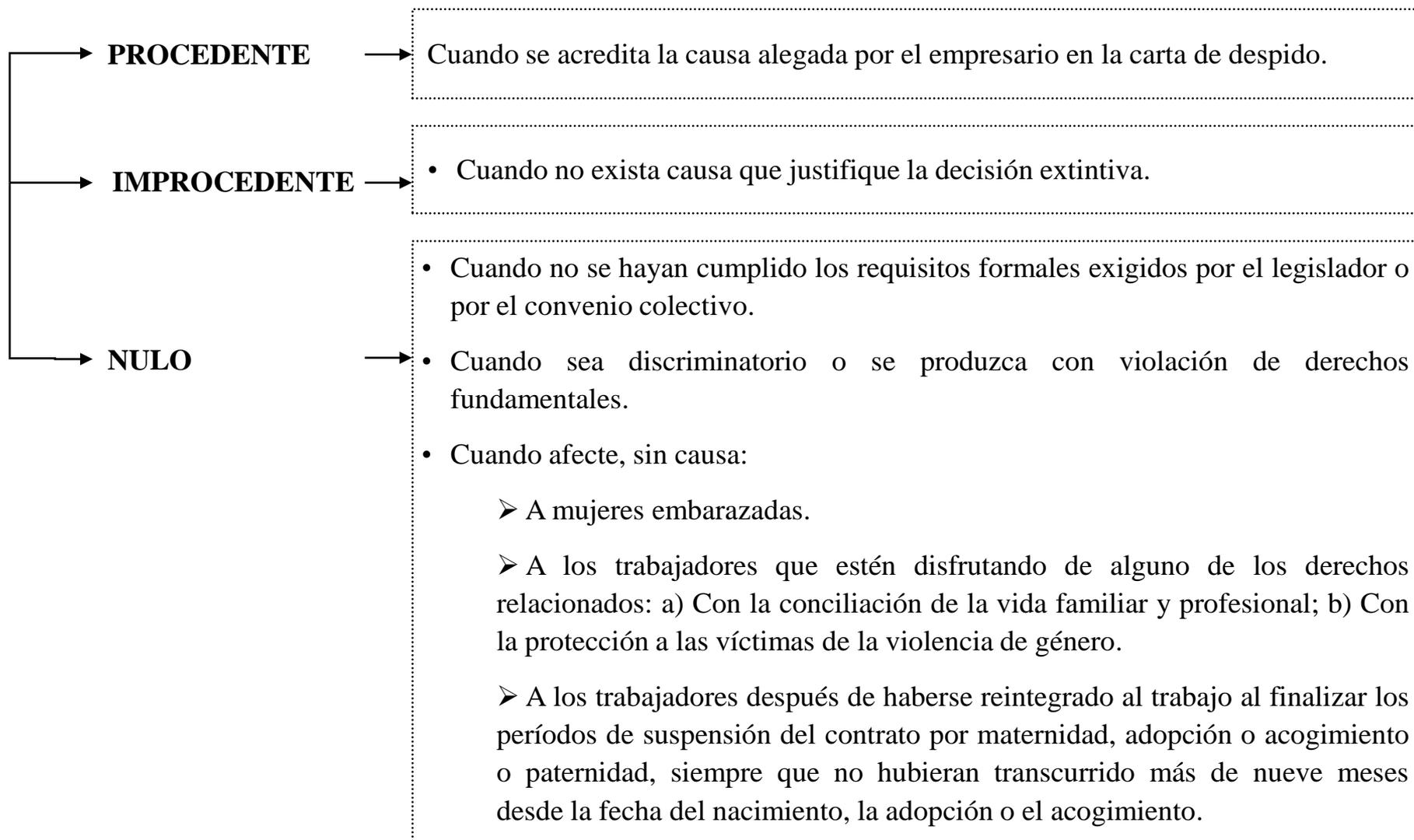
6. CALIFICACIÓN Y EFECTOS DEL DESPIDO

b) Efectos de la calificación del despido disciplinario:



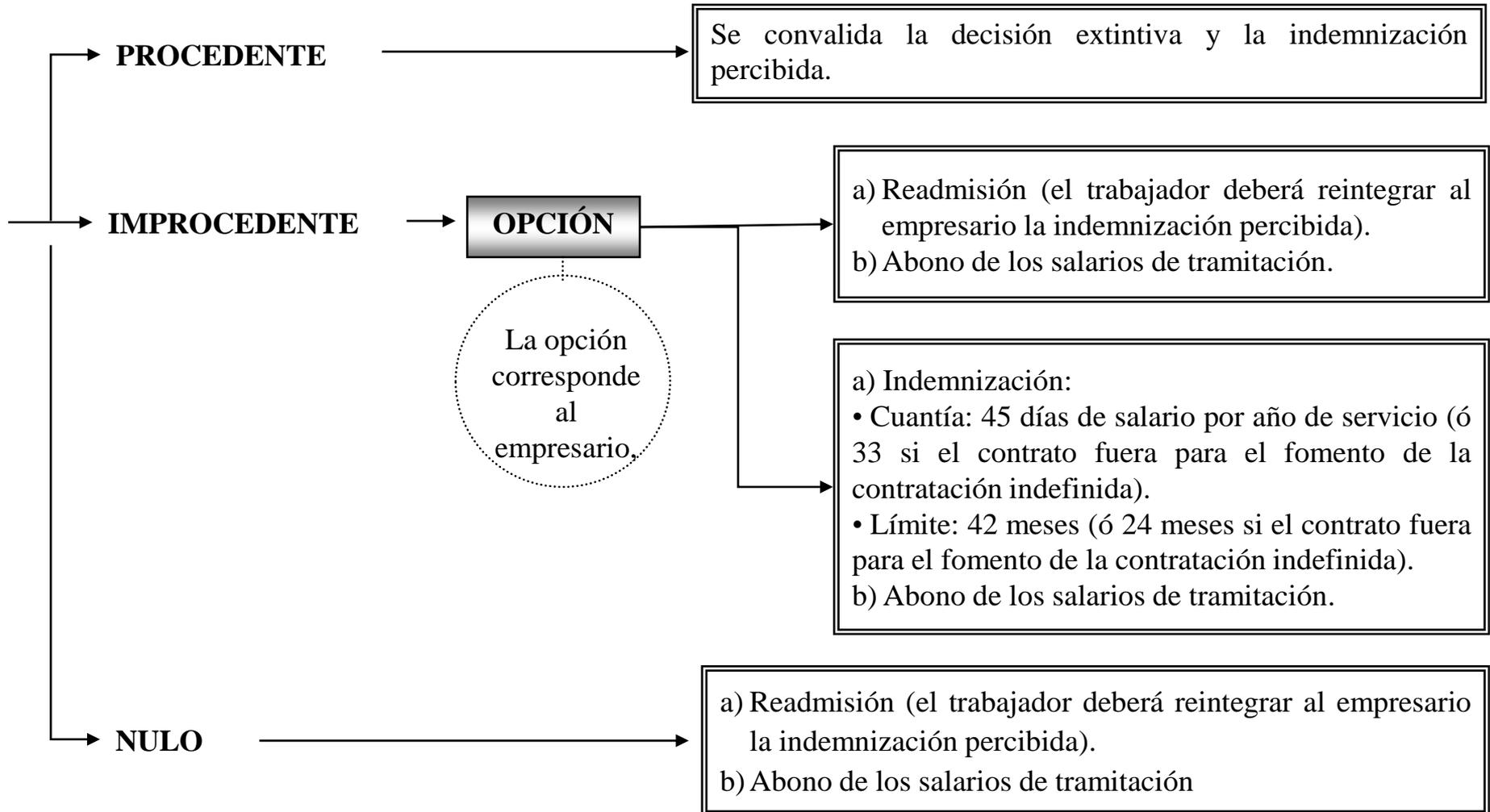
6. CONTENIDO DE LA SENTENCIA

c) Calificación del despido objetivo:



6. CONTENIDO DE LA SENTENCIA

d) Efectos de la calificación del despido objetivo:



7. CONGELACIÓN DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Concepto: Los salarios de tramitación son los que se hubieran devengado -de no haberse producido el despido- entre la fecha de efectos de éste y la fecha de notificación de la sentencia o, en su caso, de la readmisión del trabajador.

Congelación de los salarios de tramitación:

a) Características: El empresario, en los supuestos de improcedencia del despido –no así en los de nulidad- podría limitar el importe de los salarios de tramitación.

b) Requisitos:

- ✓ Que la opción entre readmisión e indemnización corresponda al empresario.
- ✓ Que el empresario reconozca la improcedencia del despido.
- ✓ Que se deposite en el Juzgado de lo Social el importe de la indemnización, poniéndola a disposición del trabajador.
- ✓ Que estos trámites se realicen antes del acto de conciliación.

c) Efectos: Se congela, a partir de la fecha de la consignación, el devengo de los salarios de tramitación. El trabajador tendrá derecho, por tanto, a los salarios devengados desde la fecha de efectos del despido hasta la fecha del depósito.

➤ Excepción: Que el empresario haya consignado la indemnización en las 48 horas siguientes al despido. En tal caso, no se devenga importe alguno.

